

Masterarbeit im Rahmen des Masters of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien-  
und Laufbahnberatung

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter**  
Qualitative Untersuchung von Vätern in IT-Berufen

Eingereicht am IAP Institut für Angewandte Psychologie, Departement Angewandte  
Psychologie der ZHAW

von

Stephania Steuerwald

am 19.Juli 2016

Referentin: lic.phil. Susanna Borner, Studienleitung MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung am Institut für angewandte Psychologie der ZHAW

Co-Referent: lic.phil. Sergio Casucci, Berufs-, Studien- und Laufbahnberater, Abteilungsleiter und Produktverantwortlicher Berufsberatung, Laufbahnzentrum der Stadt Zürich

„Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP“

## Management Summary

Diese Masterarbeit befasst sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter - exemplarisch anhand von Vätern in IT-Berufen. Konkret wird die Fragestellung beantwortet: Wie erleben Väter in IT Berufen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Ziel der Masterarbeit ist es, eine Bestandsaufnahme aus der Sicht der Väter hinsichtlich der Fragestellung zu erhalten, zu erfahren welche Herausforderungen, Spannungsfelder und Wünsche entstehen und wie sie damit umgehen. Dabei werden auch die individuellen Karrierewege und beruflichen Anforderungen berücksichtigt. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wird ein qualitatives Forschungsverfahren angewandt. Dazu werden Einzelfallanalysen mittels problemzentrierter Leitfaden-Interviews mit Vätern aus IT-Berufen durchgeführt. Die Auswertung der Interviews erfolgt durch die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring.

Die wichtigsten Ergebnisse sind:

- Für die Stellenwahl sind vor allem die Möglichkeiten, Teilzeit und Gleitzeit zu arbeiten für die befragten Väter wichtig.
- Den befragten Vätern ist es ein grosses Bedürfnis, den Alltag mit den Kindern zu erleben. Die Väter wollen ihre Kinder bei deren Entwicklung begleiten und ihre eigenen Werte mitgeben.
- Die Vaterschaft fördert die persönliche Entwicklung. Vor allem Ruhe und Gelassenheit konnten die Befragten aus ihrer Vaterrolle mit Erfolg in ihre Berufsrolle einbringen.
- Alle befragten Väter sind mit ihrer persönlichen Situation der Vereinbarkeit zufrieden.
- Die befragten Väter waren sich einig, dass es Verbesserungspotenzial der Akzeptanz von teilzeitarbeitenden Männern bei Arbeitgebern und in der Gesellschaft gäbe.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die befragten Väter ist nicht auf eine bestimmte Zeitdauer für die ersten Lebensjahre der Kinder beschränkt, sondern soll langfristig gelingen.



## **Vorwort**

In dem Moment, wenn eine Familie gegründet wird, stellt sich automatisch auch die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für Mütter und Väter. Dies konnte ich in meiner eigenen Familie und meinem nahen Umfeld des Öfteren selbst erfahren. Die anregenden Gespräche, welche ich zu diesem Thema führen durfte, haben mich dazu angeregt, meine Masterarbeit dem Thema Vereinbarkeit zu widmen. Täglich erlebe ich meinen Mann als engagierten, begeisterten und liebenden Vater. Dieses Erleben hat mich inspiriert, den Fokus der Masterarbeit auf die Vereinbarkeit für Väter zu setzen.

An dieser Stelle möchte ich für die Unterstützung am Entstehen meiner Masterarbeit besonderen Dank aussprechen. Meinem Mann Jan Steuerwald, der jederzeit mit tatkräftiger Unterstützung und wertvollen Anregungen an meiner Seite stand. Den Vätern, die sich für meine Interviews zur Verfügung gestellt haben. Dank ihrer Aussagen und der offenen Gespräche wurden die Ergebnisse dieser Masterarbeit überhaupt erst möglich. An dieser Stelle möchte ich ergänzen, dass ich nach allen vier Gesprächen begeistert war, welche wunderbaren Väter ich getroffen habe. Weiter danke ich der Referentin Susanna Borner und dem Co-Referent Sergio Casucci für die Beantwortung vieler Fragen und das hilfreiche Feedback.

## Inhaltsverzeichnis

Management Summary .....	I
Vorwort .....	III
Inhaltsverzeichnis .....	IV
Abbildungsverzeichnis .....	VI
Tabellenverzeichnis .....	VII
1 Einleitung und Fragestellung .....	1
2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung .....	3
2.1 Laufbahnentwicklung .....	3
2.1.1 Entwicklungstheorie nach Super .....	3
2.1.2 Sozial-kognitive Laufbahntheorie nach Bandura .....	5
2.1.3 Konstruktivistische Laufbahntheorie .....	5
2.1.4 Karriere – Ressourcen Modell .....	6
2.2 Work-Life-Balance .....	7
2.3 Aktive Vaterschaft .....	8
3 Statistiken und Rechtsgrundlagen .....	10
3.1 Statistiken .....	10
3.2 Rechtsgrundlagen .....	13
4 IT-Branche und Berufe .....	15
4.1 Branchenüberblick .....	15
4.1.1 Branchenstrukturen .....	16
4.1.2 Fachkräftemangel .....	18
4.2 IT-Berufe .....	19
4.2.1 Aus- und Weiterbildung .....	19
4.2.2 Berufsbilder .....	21
5 Qualitative Untersuchung .....	23
5.1 Forschungsmethode .....	23
5.2 Stichprobe .....	25
5.3 Qualitative Interviews .....	26
5.4 Durchführung .....	27
6 Ergebnisse .....	31
6.1 Auswertungsmethode .....	31
6.2 Stichprobe .....	32
6.3 Qualitative Interviews .....	33
6.3.1 Lebenslauf und berufliche Stationen .....	34

6.3.2	Familie .....	37
6.3.3	Lebenswelt Vater .....	40
6.3.4	Abschluss und Wünsche .....	42
7	Diskussion und Ausblick .....	44
7.1	Reflexion der Methode .....	44
7.2	Interpretation der Ergebnisse der qualitativen Interviews .....	45
7.2.1	Lebenslauf und berufliche Stationen.....	45
7.2.2	Familie .....	46
7.2.3	Lebenswelt Vater .....	47
7.2.4	Abschluss und Wünsche .....	48
7.3	Fazit .....	49
8	Literaturverzeichnis .....	53
9	Anhang.....	55
10	Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung.....	62

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Karriere-Ressourcen von Hirschi (2010, S.10) .....	7
Abbildung 2: Erwerbsmodelle BFS - SAKE (2015) .....	10
Abbildung 3: Einkommensverteilung BFS (2015) .....	11
Abbildung 4: Haus-und Familienarbeit BFS - SAKE (2014).....	12
Abbildung 5: Anteil Kinderbetreuung BFS (2014) .....	13
Abbildung 6: Beschäftigte nach Berufsfeld, Originalgrafik von Econlab (2014, S.3). 17	
Abbildung 7: Bildungsschema aus SDBB Chancen Informatik und Mediamatik ICT (2016).....	20
Abbildung 8: IT-Berufe nach Berufsgruppe, eigene Darstellung nach SWISS ICT (2013, S.76).....	21
Abbildung 9: Untersuchungspläne und Verfahren qualitativer Forschung von Mayring (2002, S.134).....	23
Abbildung 10: Untersuchungspläne und Verfahren qualitativer Forschung von Mayring, mit eigener Markierung (2002, S.134) .....	26
Abbildung 11: Ablauf problemzentriertes Interview von Mayring (2002, S.71).....	27
Abbildung 12: SPSS Prinzip, eigene Darstellung nach Helfferich (2011, S.182-187)28	
Abbildung 13: Untersuchungspläne und Verfahren qualitativer Forschung von Mayring, mit eigener Markierung (2002, S.134) .....	30
Abbildung 14: Untersuchungspläne und Verfahren qualitativer Forschung von Mayring, mit eigener Markierung (2002, S.134) .....	31
Abbildung 15: Gründe für aktuelle Stelle .....	36
Abbildung 16: Erwerbsmodelle und Kinderbetreuung.....	38
Abbildung 17: Bedeutung Vater zu sein .....	39
Abbildung 18: Tagesablauf .....	40
Abbildung 19: Tätigkeiten am Wochenende .....	41
Abbildung 20: Eigenschaften als Vater für Beruf .....	42



## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Vergleich nach Vollzeitäquivalenten der Berufsgruppen, eigene Darstellung nach Econlab (2014, S. 37) .....	15
Tabelle 2: Vergleich Top 5 Lohnniveau nach Berufsgruppen, eigene Darstellung nach Econlab (2014, S.38).....	16
Tabelle 3: Qualitative Forschung Übersicht, eigene Darstellung nach Mayring (2002, S.22).....	24
Tabelle 4: Beispiel Leitfaden.....	28
Tabelle 5: Interviews Durchführung .....	29
Tabelle 6: Themenmatrix und Ergebnisgliederung .....	32
Tabelle 7: Daten der interviewten Väter .....	33
Tabelle 8: Wichtige berufliche Stationen.....	34



## 1 Einleitung und Fragestellung

### Kinder

*Es ist ein Risiko – sagt die Vernunft.*

*Es ist eine Belastung – sagt die Erfahrung.*

*Es ist eine große Verantwortung – sagt die Vorsicht.*

*Es ist nichts als Sorge und Leid – sagt die Angst.*

*Es gibt kein größeres Glück – sagt die Liebe.*

*Joseph Rudyard Kipling (Autor) 1865-1936*

Die Gründung einer Familie ist für die Eltern ein bedeutsames Erlebnis im eigenen Lebenslauf. Meistens bringt dieses Ereignis viele Veränderungen mit sich, der ganze Alltag, Werte, Einstellungen und die eigene Wahrnehmung können sich dadurch verändern. Durch die natürliche Nähe von Mutter und Kind, aber auch durch die gesellschaftlichen Gegebenheiten ergibt sich für die Frau automatisch die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dieses Thema ist in der Gesellschaft, Wirtschaft und Forschung bereits angekommen und verbreitet.

Aber nicht nur für die Frauen sind die Familiengründung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Thema. Immer mehr Männer, welche die „aktive Vaterschaft“ (weiterführende Informationen dazu im Kapitel 2) leben wollen, stehen vor dieser Herausforderung. Diese Thematik taucht somit immer häufiger innerhalb der Familien und deren Umfeld (z.B. Arbeitgeber) auf. Es stellen sich verschiedene Herausforderungen und Fragen bezüglich der Vereinbarkeit an den Arbeitnehmer und dessen Karriere. Somit kann dies ebenfalls als Thema in Laufbahnberatungen auftauchen. Aber auch auf gesellschaftlicher Ebene in Politik, Wirtschaft und Medien wird dieses Thema immer mehr diskutiert, aktuell besonders zur Debatte bezüglich des Vaterschaftsurlaubs in der Schweiz.

Diese Masterarbeit befasst sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter – exemplarisch aus Informatik Berufen (im folgenden Text abgekürzt mit IT-Berufen). Die Fragestellung lautet:

***Wie erleben Väter in IT-Berufen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?***

Um dieser Frage nachzugehen wurden Interviews mit Vätern in IT-Berufen geführt. Diese Masterarbeit soll eine Bestandsaufnahme aus Sicht der Väter beinhalten, eine Situationsbeschreibung am Beispiel von Vätern in IT-Berufen. Aus dieser Bestandsaufnahme werden unterstützende sowie hinderliche Faktoren bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgeleitet. Dabei werden auch die individuellen Karrierewege und beruflichen Anforderungen berücksichtigt, die mit der Vereinbarkeit zusammenhängen. Im Teil Diskussion und Ausblick können anhand der Ergebnisse und unter Berücksichtigung von Fachliteratur Handlungsebenen sowie Hinweise für die Beratung von Vätern identifiziert werden. Die Ergebnisse dieser Masterarbeit sind nicht nur spannend für die tägliche Arbeit als Berufs- und Laufbahnberater, sondern auch für IT-Unternehmen. Diese Branche leidet immer wieder unter Fachkräftemangel (mehr dazu in Kapitel 4) und könnte Möglichkeiten zur Attraktivitätssteigerung für potentielle Arbeitnehmer – das sind auch gut ausgebildete Väter – ableiten.

Nach dieser Einleitung zum Thema, der Fragestellung und Darstellung der Zielsetzung dieser Masterarbeit folgt das 2. Kapitel mit einer theoretischen und wissenschaftlichen Fundierung. Hier werden vor allem Theorien zur Laufbahngestaltung und der Work-Life-Balance, beinhaltet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vorgestellt, aber auch relevante wissenschaftliche Aspekte zum Thema Vaterschaft. Das 3. Kapitel gibt einen Überblick zur aktuellen Situation von Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Schweiz, dies vor allem mittels statistischer Angaben. Im 4. Kapitel werden die IT-Branche und Berufe in der Informatik vorgestellt. Dies dient als Hintergrundinformation zu der vorliegenden Masterarbeit. Mit diesem Kapitel endet der erste Teil der Masterarbeit.

Der zweite Teil der Masterarbeit beginnt mit dem 5. Kapitel zur gewählten Methode der Qualitativen Untersuchung einer Stichprobe mittels Interviews. Informationen zur Stichprobe, zum Vorgehen, zum Leitfaden und zur Auswertung sind in diesem Kapitel enthalten. Die Ergebnisse der Untersuchung werden im 6. Kapitel dargestellt. Abschliessend werden die Ergebnisse der Untersuchung und die Grundlagen aus dem ersten Teil der Masterarbeit im 7. Kapitel diskutiert. Hier findet auch ein Ausblick statt.

In der vorliegenden Masterarbeit wird die männliche Form verwendet, da sich der Text hauptsächlich auf Männer bezieht, schliesst jedoch wo es angebracht ist, die weibliche Form mit ein.

## **2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung**

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter beinhaltet verschiedene Aspekte, welche in den folgenden Kapiteln dieser Masterarbeit wieder aufgegriffen werden. Dieses Kapitel liefert Theorien und wissenschaftliche Grundlagen zu den Bereichen Laufbahnentwicklung, Work-Life-Balance mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Vaterschaft.

### **2.1 Laufbahnentwicklung**

Zur Frage, wie sich Laufbahnen und Karrieren entwickeln und wie man diese Entwicklung erklären kann, finden sich in der Wissenschaft verschiedene Theorien. Wie Gasteiger (2014, S.2) feststellt, sind „berufliche Laufbahnen traditionell kontinuierlich im Sinn eines hierarchischen Aufstieg“ mittlerweile zu flexiblen Berufsverläufen geworden. Im Feld der Laufbahnentwicklung ergeben sich immer wieder neue Ansätze und Ideen, eine ständige Weiterentwicklung der Theorien findet statt. Als Hintergrundwissen und zur Interpretation der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit, werden folgende Theorien verwendet: die Entwicklungstheorie von Super, die sozial-kognitive Laufbahntheorie von Bandura, die konstruktivistische Laufbahntheorie von Savickas und das Karriere-Ressourcen Modell von Hirschi.

#### **2.1.1 Entwicklungstheorie nach Super**

Die Entwicklungstheorie stellt eine der wichtigsten und ältesten Laufbahntheorien dar, welche heute immer noch gültig ist. Sie bietet eine Metaperspektive auf Laufbahn und Laufbahnentwicklung. Laut Gasteiger (2014, S.26) gehen Entwicklungstheoretische Ansätze davon aus, dass „die Wahl einer beruflichen Tätigkeit und die Anpassung an die damit verbundenen Anforderungen ein kontinuierlicher Prozess ist.“

In der Entwicklungstheorie von Super spielt die Entfaltung und Verwirklichung des Selbstkonzepts im Lebenslauf eine entscheidende Rolle, wie Gasteiger (2014, S.27) zeigt: „Unter berufsbezogenem Selbstkonzept versteht man die Vorstellung, die eine Person in Bezug auf ihre subjektiven Wertorientierungen, Interessen, Ziele und Begabungen im Hinblick auf reale Handlungsmöglichkeiten entwickelt.“ Die Berufswahl ist sozusagen die Implementierung des Selbstkonzepts in einen Beruf. Somit definiert Gasteiger (2014, S. 4) den Berufserfolg als „erstrebenswerte Ergebnisse in der beruflichen Tätigkeit, die eine Person im Laufe ihrer Laufbahn erreicht.“

Super (1957, nach Gasteiger 2014) geht davon aus, dass man während der Lebensspanne verschiedene Entwicklungsaufgaben zu bewältigen hat, dabei ist ihm die *Berufswahlreife* besonders wichtig. Heutzutage würde man diesen Begriff jedoch besser mit *Berufswahlbereitschaft* bezeichnen, da dies eine aktive Beteiligung des Klienten impliziert. Die Berufswahlbereitschaft ist demnach die Fähigkeit und Bereitschaft, sich mit dem Thema Berufswahl auseinander zu setzen und phasenspezifisch erfolgreich zu bewältigen.

Die Entwicklungsaufgaben im Lebenslauf sind wie folgt festgelegt:

- 4.-13. Lebensjahr: Wachstum
- 14.-24. Lebensjahr: Erkundung (Exploration)
- 25.-44. Lebensjahr: Festlegung (Etablierung)
- 45.-65. Lebensjahr: Erhaltung
- Ab 65. Lebensjahr: Rückzug

Die Übergänge in diesen Entwicklungsphasen sind schwierige Momente im Lebenslauf, die oft verunsichern und in denen die Klienten Orientierung suchen. Ebenfalls ist für Super der Lebensraum der Menschen von Bedeutung, denn jeder hat in seinem Leben verschiedene Rollen und aufgabenspezifische Selbstkonzepte, welche miteinander verbunden sind und in einer Person selbst möglichst harmonisieren sollten. Super (in Super, Savickas & Super 1996, S.140) beschreibt sein Konzept in folgenden zwei Sätzen:

„A career can be viewed as the life course of a person encountering a series of developmental tasks and attempting to handle them in such a way as to become the kind of person he or she wants to be. With a changing self and changing situation, the matching process is never really completed.“

In der heutigen Sichtweise geht man davon aus, dass diese Aufgaben jedoch nicht auf verschiedene Alterskategorien beschränkt sind, sondern als wiederkehrende Aufgaben im Lebenslauf und der persönlichen Entwicklung. Heutzutage sind die Lebensläufe mehreren Wendungen unterzogen und somit tauchen verschiedene Aufgaben an unterschiedlichen Stellen im Lebenslauf immer wieder auf. Es sind kürzere Phasen, in denen sich die verschiedenen Entwicklungsaufgaben immer wieder abspielen, und auch die Reihenfolge ist nicht festgelegt.

### **2.1.2 Sozial-kognitive Laufbahntheorie nach Bandura**

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie ist hilfreich für die Erklärung von Laufbahnen und zur Unterstützung im Beratungsprozess. Vor allem, weil die Person im Zusammenhang mit verschiedenen Einflüssen gesehen wird und aktiv ihre Laufbahn mit bestimmen kann. Die Kernelemente der sozial-kognitiven Laufbahntheorie sind nach Bandura (1984):

1. Selbstwirksamkeitserwartungen: Man erkennt die Wirkung seiner eigenen Handlung.
2. Ergebniserwartungen: Wenn ich etwas tue, was resultiert daraus und was bringt es?
3. Persönliche Ziele: Ziele, die man sich selbst gesetzt hat.

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie wird in verschiedenen Modellen angewandt, von der Interessensentwicklung, und der Berufswahl bis hin zur beruflichen Leistung und der beruflichen Zufriedenheit (Hirschi, 2008). Besondere Wichtigkeit haben in dieser Theorie die Selbstwirksamkeit und Fähigkeiten einer Person. Nach Hirschi (2008, S.13) geht die sozial-kognitive Laufbahntheorie davon aus, „dass gezeigte Leistungen nicht nur von den realen Fähigkeiten einer Person abhängen.“ Grössere Fähigkeiten in einem Bereich führen gleichzeitig zu höherer Selbstwirksamkeitserwartung und positiven Ergebniserwartungen und umgekehrt. Dies ist ein wichtiger Faktor für die Laufbahnberatung.

### **2.1.3 Konstruktivistische Laufbahntheorie**

Die konstruktivistische Laufbahntheorie nach Savickas basiert laut Hirschi (2013, S.110) auf der Annahme, „dass Personen eine subjektive Realität aktiv konstruieren und nicht aufgrund der objektiven Realität handeln.“. Innerhalb dieser subjektiven Realität ist eine Laufbahn selbst konstruiert, wobei nach Hirschi (2013, S.110) der Fokus auf das „Herausarbeiten von Bedeutung und Sinnhaftigkeit im Leben“ liegt. Gemäss Hirschi (2013) liegen der konstruktivistischen Laufbahntheorie drei Konzepte zu Grunde:

#### 1. Das Konzept der beruflichen Persönlichkeit

Diesem Konzept werden Personen nach Eigenschaften oder Interessen zugeordnet, ergänzt durch das Selbstkonzept der einzelnen Personen. Die persönlichen Einstel-

lungen der Arbeit und dem Leben gegenüber, welche zu Sinnhaftigkeit bei den Personen führen, sind Grundlage für das persönliche Lebensthema.

## 2. Das Konzept der Lebensthemen

Dieses Konzept basiert auf Supers Aussage, dass Personen in der Berufswahl ihr Selbstkonzept ausdrücken wollen. Daraus abgeleitet hat die Arbeit für viele Menschen einen tieferen Sinn. Die eigene Lebensgeschichte spiegelt sich die Motivation und Bedeutung des Berufes und der Arbeit im Leben der Person wider.

## 3. Das Konzept der Laufbahn-Adaptabilität

Hier werden Einstellungen, Kompetenzen und Verhaltensweisen beschrieben, welche Personen aufwenden, um eine möglichst gute Passung ihrer Person und Arbeit zu schaffen. Die Personen haben das Ziel, eine Arbeitssituation zu haben, in der die Arbeit das Selbstkonzept bestärkt und bestätigt.

### **2.1.4 Karriere – Ressourcen Modell**

Ergänzend zu den beiden oben vorgestellten Theorien und Modellen zur Berufswahl und Laufbahnentwicklung ist das Karriere-Ressourcen Modell von Hirschi (2010), welches vier zentrale Karriere-Ressourcen definiert. Dazu gehören nach Hirschi (2010, S.5):

- a) Identitäts-Ressourcen: Klarheit über persönliche Interessen, Werte und Ziele
- b) Handlungs-Ressourcen: Fähigkeiten und Handlungen bei Karriereplanung, Erkundung der Arbeitswelt, Selbstexploration, Bewerbung und Stellensuche
- c) Sozial-Ressourcen: Netzwerke und Kontakte zu Arbeitgebern sowie zu persönlichen Mentorinnen/Mentoren
- d) Human-Ressourcen: Erworbene Fachkenntnisse, Schlüsselkompetenzen und Arbeitsmarktkenntnisse



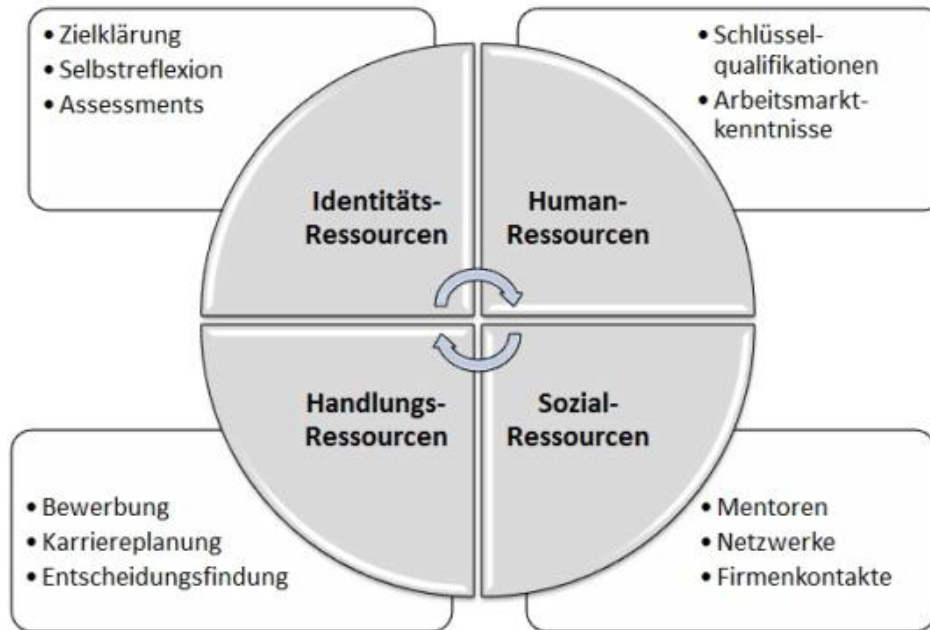


Abbildung 1: Karriere-Ressourcen von Hirschi (2010, S.10)

Die vier Bereiche sind miteinander wechselseitig verbunden. Das bedeutet nach Hirschi (2010), dass zum Beispiel Identitäts-Ressourcen auch zur Steigerung von Handlungs-Ressourcen führen können.

## 2.2 Work-Life-Balance

Eine Abgrenzung von Arbeit zum Privatleben muss zunächst stattfinden, um über Work-Life-Balance zu reden. Diese Abgrenzung kann mit einem Zitat von Mörth und Söller (2005, S.14) beschrieben werden: „Arbeit kann man zuerst einmal von Nicht-Arbeit abgrenzen. Dabei denkt man an die Gegenpole Ruhe, Freizeit und Muße.“ Zum Thema Work-Life-Balance gehört ebenfalls die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie auch Wiese und Freund (2008, S. 191) festgestellt haben, ist „Work-Life-Balance kein einheitliches Phänomen, sondern ein ganzes Themengebiet, in dessen Vordergrund Fragen zur Beziehung und zum Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben stehen.“ Unter dem Begriff „Work“ summiert sich laut Wiese und Freund (2008) alles, was mit der Erwerbsarbeit zusammenhängt. Und unter dem Begriff „Life“ alle weiteren Bereiche, wie Familie, Freunde, Gesundheit und Freizeit. Eine ausgewogene Work-Life-Balance beinhaltet nach Schnetzer (2014) ein ausgeglichenes Zusammenspiel zwischen der eigenen Lebensvision, dem sozialen Umfeld, dem Körper inklusive seiner Gesundheit und dem Beruf sowie der Wirtschaft. Oft wird ein Ungleichgewicht der Work-Life-Balance bemerkt, wenn sich gesundheitliche Beschwerden ergeben. Frey Hösel (2011) berichtet, dass Männer und Frauen dies-

bezüglich Stresssymptome, wie Schlafschwierigkeiten, Anzeichen von Depression und Burn-Out beklagen.

Zu diesem Gleichgewicht gehört für viele Väter auch, wie Borter (2004) berichtet, dass sie ihre Kinder aufwachsen sehen wollen. Sie wollen sehen, wie sie sich entwickeln, und wollen auch in der Erziehung Verantwortung tragen. Laut Borter (2004, S.3) bedeutet dies für Väter „Zuhause sein‘ heisst ‚in Beziehung‘ sein, zu dem was zu Hause für uns ausmacht.“ Das bedeutet, dass eine schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso dieses Gleichgewicht stören und bis hin zu gesundheitlichen Einschränkungen führen kann.

Die verschiedenen Rollen, welche jeder Mensch innehat – Vater, Ehemann, Freund, Arbeitsperson und viele weitere – und die Zufriedenheit mit diesen Rollen und den daraus entstehenden Belastungen, tragen laut Bründel und Hurrelmann (1999) zu einem grossen Teil zum subjektivem Empfinden von Wohlfühl und Gesundheit bei. Dabei ist nach Bründel und Hurrelmann (1999) Rollenvielfalt eher gesundheitsförderlich. Das heisst, je mehr Rollen eine Person positiv ausleben kann, umso höher ist die Zufriedenheit und Gesundheit – eine Work-Life-Balance kann entstehen. Bründel und Hurrelmann (1999, S.178) erklärt, dass „die alleinige Fixierung der Männer auf ihre Berufsrolle und die Vernachlässigung wichtiger Bereiche, wie Familie, Freunde, Gefühlsbereitschaft und Gesundheitsvorsorge sich negativ auf die Gesundheit der Männer auswirkt (...)“.

### **2.3 Aktive Vaterschaft**

Der Begriff „aktive Vaterschaft“ taucht immer wieder in den Medien und in den Diskussionen rund um Väter auf. Bürgisser (2011, S.9) gibt dazu eine Definition, welche für die vorliegende Masterarbeit genutzt wird: „Viele Väter wollen aktiv am Leben ihrer Kinder teilnehmen: mit allen Hochs und Tiefs, mit Spielplatz-, Zahnarzt- und Schulbesuchen und all den weiteren Verpflichtungen, die zum Elternsein gehören.“ Nach Bürgisser (2011) finden sich einige Studien, welche die Wünsche der Väter untersucht haben. Demnach wollen Väter nicht nur der Ernährer oder Freizeit-Papi sein, sondern sie wollen ihre Kinder noch mehr begleiten. Dazu ist es kaum möglich, die traditionelle Ernährerrolle gleichzeitig zu leben. Aber nicht nur für die Väter ist die aktive Vaterschaft im Hinblick auf die eigene Zufriedenheit und Erfüllung der Work-

Life-Balance von Vorteil. Auch die Kinder profitieren davon, wie Bürgisser (2011) in zwei Studien zeigen konnte. Dabei sind die grössten Vorteile für die Kinder:

- Eigenständige Beziehungen zu beiden Elternteilen
- Vielfältigere Beschäftigungsangebote
- Zwei Ansprech- und Vertrauenspersonen
- Männliches Vorbild – insbesondere für heranwachsende Jungen wichtig

Nachdem Bürgisser (2011, S. 188) mehrere Schweizer Väter interviewt hatte, stellte sie fest, dass für diese gilt „Vatersein heisst Verantwortung übernehmen.“ und dass „(...) die Bedürfnisse der Familie bei den befragten Männern oberste Priorität haben.“ Daneben scheint es trotzdem immer noch selbstverständlich zu sein, dass die Männer als Hauptverdiener in der Familie dienen. Die Tarzan-Studie von Stamm (2016) über Schweizer Väter zeigte, dass sich momentan ein Wandel der väterlichen Rolle vollzieht. Es gibt immer mehr Väter, welche sich in der Familie mehr engagieren wollen, jedoch ist die Umsetzung dazu noch verbesserungswürdig. Stamm (2016) geht davon aus, dass Männer zwar oft nicht mehr Alleinverdiener, aber doch meistens Hauptverdiener innerhalb der Familie sind und eine finanzielle Einbusse bei Teilzeitarbeit nicht tragbar wäre. In der Tarzan-Studie von Stamm (2016) wurde festgestellt, dass Väter einen Betreuungsanteil in der Familie übernehmen und gleichzeitig für das Haupteinkommen der Familie verantwortlich sind. Die befragten Väter sind laut Stamm (2016, S.30) nicht nur

„Spielpartner ihrer Kinder oder Ernährer, sondern erbringen ein beträchtliches Ausmass an direkten und indirekten Betreuungsleistungen. Sie zeigen grosses Interesse an der Entwicklung ihres Nachwuchses und machen sich auch viele Gedanken über die Erziehung und die Zukunft. Damit praktizieren sie viele Formen von Fürsorglichkeit und emotionaler Zuwendung.“

Die Männer der Tarzan-Studie von Stamm (2016) geben an, dass Kinder und Familie das Wichtigste in ihrem Leben ist. Trotzdem reduzierte nur ungefähr die Hälfte der Befragten ihr Arbeitspensum. Dass dies kein Widerspruch darstellt, zeigt die Tatsache, dass die Erwerbstätigkeit der Väter als Hauptverdiener eine wichtige Art der Fürsorge für die Familie darstellt.

### 3 Statistiken und Rechtsgrundlagen

In diesem Kapitel werden kurz die wichtigsten Statistiken zu Erwerbsmodellen in Schweizer Haushalten und zu den Rechtsgrundlagen bezüglich Mutterschaft, Vaterschaft und Elternurlaub dargelegt. Die aktuelle Situation in der Schweiz, in der sich auch die befragten Väter der Untersuchung befinden, soll vor allem als Hintergrundwissen dienen sowie für die Einordnung der Ergebnisse im letzten Kapitel.

#### 3.1 Statistiken

Das Bundesamt für Statistik erhebt immer wieder Daten zu der aktuellen Familiensituation in der Schweiz. Hierbei sind als Grundlage für diese Masterarbeit besonders die Zahlen zu Erwerbsmodellen, Haushalt- und Familienarbeit sowie Kinderbetreuung interessant.

##### Erwerbsmodelle

Bei der Betrachtung der verschiedenen Erwerbsmodelle in der Schweiz sieht man die Veränderung durch die Familiengründung besonders in der Gruppe von Paaren, in der beide Partner Vollzeit beschäftigt sind. Ohne Kinder liegt deren Anteil bei 39.4%, bei kleinen Kindern (zwischen 0-6 Jahren) bei 9.6% und nimmt dann mit dem Alter der Kinder wieder zu bis auf 14.9%.

**Erwerbsmodelle bei Paaren mit und ohne Kind(er) im Haushalt, 2014**

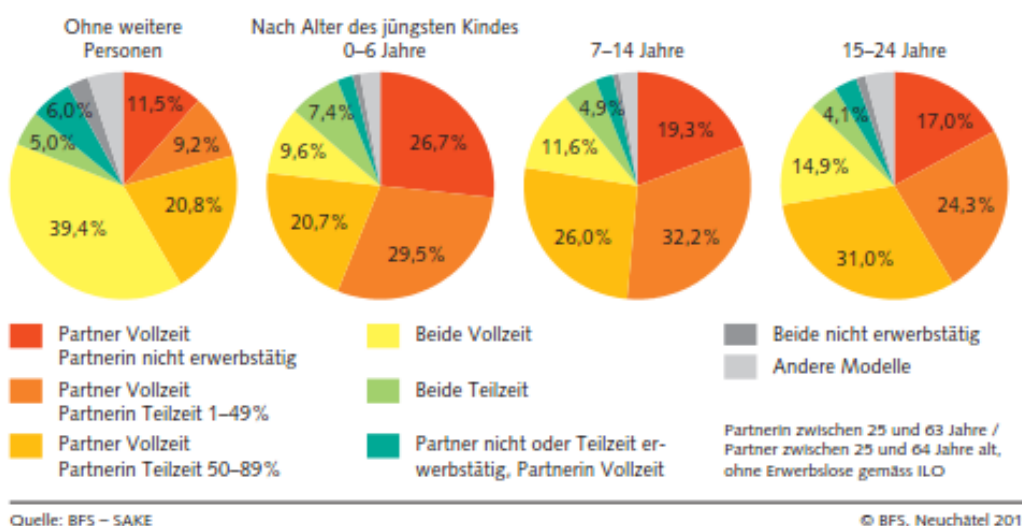


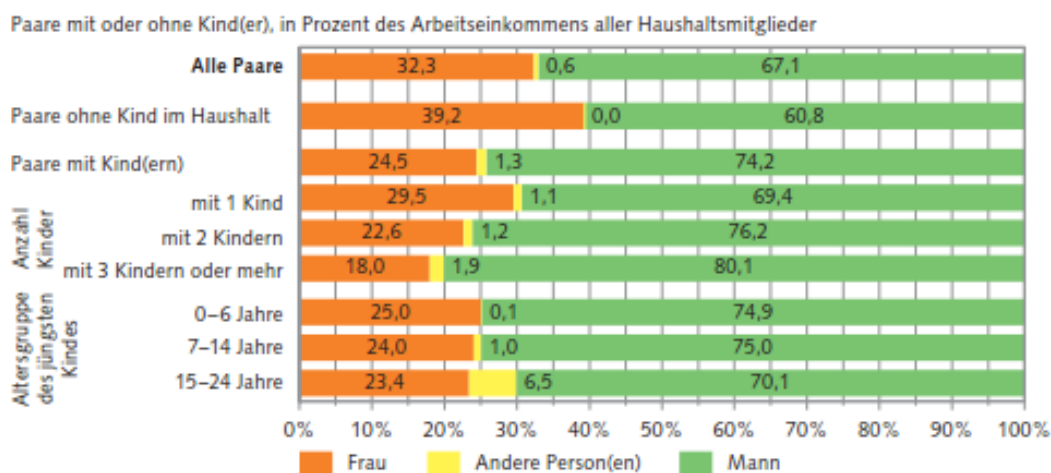
Abbildung 2: Erwerbsmodelle BFS - SAKE (2015)

Die Gruppe von Paaren, in denen der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau nicht erwerbstätig ist, ist bei den Familien mit kleinen Kindern (zwischen 0-6 Jahren) mit

26.7% am stärksten vertreten. Nach Familiengründung ist die Situation, dass der Partner Vollzeit arbeitet und die Frau ein Pensum zwischen 50-89% arbeitet, ähnlich häufig anzutreffen. Der Anteil beträgt 29.5% bei Familien mit kleinen Kindern, 32.2% bei Familien mit Schulkindern und 24.3% bei Familien mit erwachsenen Kindern.

Auf den finanziellen Beitrag zum Familieneinkommen hat diese Verteilung der Erwerbstätigkeit von Vätern und Müttern folgenden Effekt:

### Individueller Beitrag am Arbeitseinkommen des Haushalts, 2013



Arbeitseinkommen aller Personen des Haushalts ohne Kinderzulagen oder Taggelder (bei Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Andere)

Quelle: BFS – Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen, SILC-2013 Version 29.01.2015 © BFS, Neuchâtel 2015

Abbildung 3: Einkommensverteilung BFS (2015)

Mit zunehmender Kinderzahl trägt der Mann die Hauptverantwortung für das Familieneinkommen. Bei zunehmendem Alter der Kinder sinkt seine Hauptverantwortung von einem Anteil 74.9% auf 70.1% wobei der Anteil der Partnerin während der Zeit stabil um 25% liegt. Die Zahlen zeigen auch, dass bei kinderlosen Paaren ebenfalls der Hauptanteil des Einkommens – nämlich 60.8% – der Mann trägt, und das obwohl in dieser Gruppe häufiger beide Partner Vollzeit arbeiten als in den übrigen Gruppen.

### Haushalt- und Familienarbeit

Die Anteile der Erwerbstätigkeit sind einzeln schon interessant, aber wenn man noch die Aufteilung der Haushalt- und Familienarbeit hinzuzieht, ergibt sich ein kompletteres Bild der Aufgabenverteilung zwischen Vätern und Müttern sowie deren zeitlicher Belastung.

## Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit und Haus-/Familienarbeit 2013

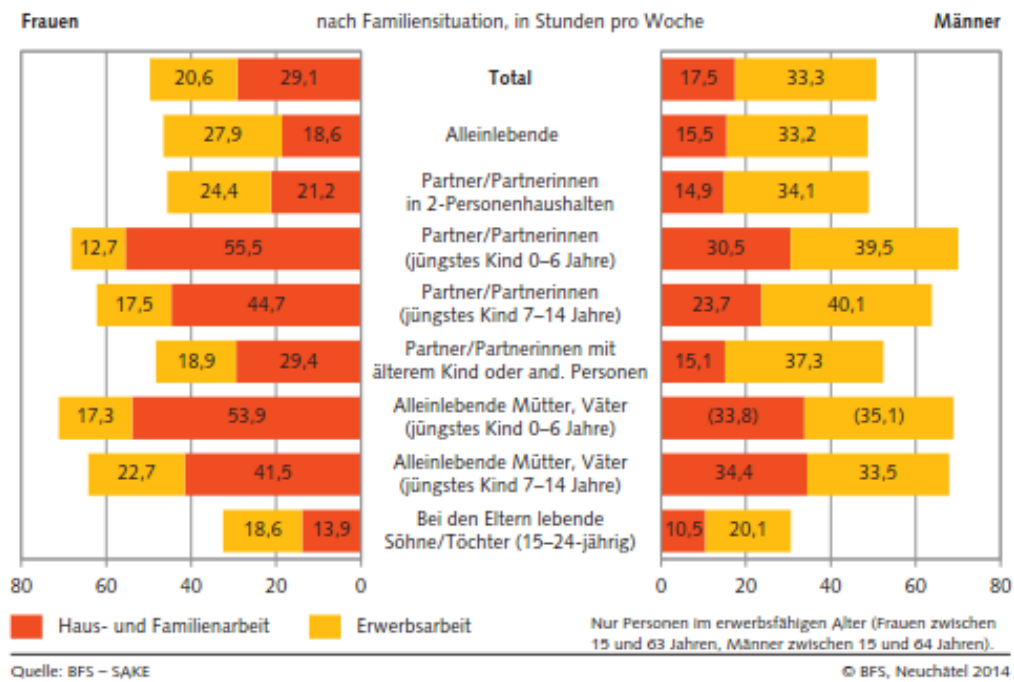


Abbildung 4: Haus- und Familienarbeit BFS - SAKE (2014)

Der Anteil der Haus- und Familienarbeit liegt deutlich bei den Frauen, wobei auch die Männer mit Familie einen grösseren Beitrag zur Haus- und Familienarbeit leisten. Besonders wichtig sind die Zahlen zur gesamten Arbeitsbelastung, wenn man Haus- und Familienarbeit mit Erwerbstätigkeit zusammenzählt. Hier sind sowohl Mütter in Partnerschaft mit Kleinkind, Väter in Partnerschaft mit Kleinkind und alleinlebende Elternteile mit Kleinkind sehr belastet mit einer Wochenarbeitszeit von ca. 70 Stunden. Darüber hinaus zeigt die Abbildung, dass die gesamte Arbeitsverteilung zwischen Männern und Frauen recht ausgeglichen scheint, auch wenn die einzelnen Anteile an Haus- und Familienarbeit sowie Erwerbstätigkeit variieren.

### Kinderbetreuung

Als Entlastung zur Familienarbeit und zur Steigerung der Vereinbarkeit einer Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern spielt die Kinderbetreuung eine zentrale Rolle.

## Anteil der familien- und schulergänzend betreuten Kinder

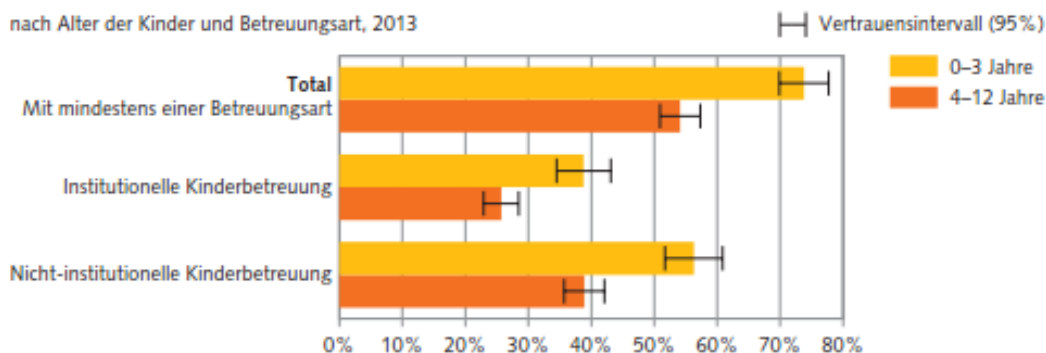


Abbildung 5: Anteil Kinderbetreuung BFS (2014)

Betreuungsangebote für Kleinkinder nutzen 75% der Familien. Für Kindergarten- und Schulkinder liegt der Anteil noch bei 55%. Diese Betreuung verteilt sich auf institutionelle Kinderbetreuung (Krippe oder Hort), wobei hier knapp 40% der Kleinkinder und 25% der Kindergarten- und Schulkinder betreut werden. Nicht-institutionelle Kinderbetreuung, zum Beispiel Tagesmutter oder Familienangehörige, nehmen für Kleinkinder 55% und für Kindergarten- und Schulkinder 38% der Familien in Anspruch.

### 3.2 Rechtsgrundlagen

Im Obligationenrecht ist genau verankert, wie Mutterschaftsurlaub, -schutz und -entschädigung geregelt sind. Laut Artikel 329f des Obligationenrechts haben Arbeitnehmerinnen nach der Geburt mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub zu Gute. Während dieser Zeit erhalten sie 80% des Einkommens, was sie vor der Geburt erhalten haben, begrenzt auf maximal 196 Franken am Tag. Eine Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs oder unbezahlte Verlängerung kann seitens des Arbeitgebers jederzeit beschlossen werden. Im Artikel 336c des Obligationenrechts ist festgelegt, dass für Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt Kündigungsschutz besteht, dies jedoch nur, wenn die Probezeit beendet ist.

Im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub ist der Vaterschaftsurlaub nicht gesetzlich geregelt. Väter können einen Tag Ferien beziehen, als Sonderurlaub, welcher das Obligationenrecht Artikel 329 Absatz 3 vorsieht, wenn besondere persönliche Angelegenheiten anstehen, oder auch bei Heirat oder Tod eines nahestehenden Verwandten. Die Dauer des Urlaubs wird vom Unternehmen bestimmt und kann somit

von Unternehmen zu Unternehmen verschieden sein. Der Bericht des Bundestags Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub (2013, S.11) hält fest:

„Für den Bezug eines längeren Urlaubs muss der Arbeitnehmer, der in den ersten Wochen nach der Geburt bei seinem Kind und dessen Mutter bleiben möchte, die in Art. 329a OR vorgesehenen Ferientage einsetzen. Es besteht jedoch keine Garantie, dass der Arbeitnehmer seine Ferien zum gewünschten Zeitpunkt beziehen kann.“

Somit ist es immer eine Abspracheregung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie und ob ein Vaterschafts- bzw. Elternurlaub möglich ist.



## 4 IT-Branche und Berufe

In dieser Masterarbeit wurden zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf Väter in IT-Berufen interviewt. Zur Orientierung und Einbettung der Ergebnisse im letzten Kapitel sind Kenntnisse über die IT-Branche und IT-Berufe nötig. In diesem Kapitel folgen die wichtigsten Informationen dazu. Wie auch das 3. Kapitel beziehen sich diese Daten auf die Situation in der Schweiz.

### 4.1 Branchenüberblick

Econlab publizierte 2014 im Auftrag der ICT-Berufsbildung Schweiz die Studie „ICT-Fachkräftesituation Bedarfsprognose 2022“, welche unter anderem detaillierte Brancheninformationen enthält. Die grosse Bedeutung der IT-Branche für die Schweiz erklärt Econlab (2014) mittels zweier Blickwinkel, die den Arbeitsmarkt betreffen. Die Vollzeitäquivalenten – das sind Beschäftigte mit einer Vollzeitstelle, wobei je 3 Personen mit einer 40% Stelle als eine Vollzeitstelle gelten – und das Lohnniveau im Vergleich zu anderen Branchen. Ausserdem zeigt die Studie auf, in welchen Branchen die meisten IT-Beschäftigten arbeiten. In der Studie wird für die Bezeichnung Information and Communication Technology die Abkürzung ICT verwendet.

#### Vollzeitäquivalente

Die Berechnung von Econlab (2014) ergab, dass verglichen mit der Gesamtarbeitszeit jede 20. Arbeitsstunde von Berufsleuten der IT-Branche geleistet wird. Insgesamt sind die IT-Berufe auf dem 6. Platz, was die Vollzeitäquivalente betrifft.

Berufsgruppen	Vollzeitäquivalente	Prozentualer Anteil
Kaufmännische Berufe (KV)	372'000	10 %
Handel und Verkauf	326'600	9 %
Gesundheitswesen	300'100	8 %
Baugewerbe	238'700	6.5 %
Führungspersonal	220'300	6 %
ICT	183'800	5 %
Pädagogik	181'000	5 %
Gastgewerbe	166'100	4.5 %
Ingenieurberufe	163'000	4.5 %
Landwirtschaft	142'400	4 %

Tabelle 1: Vergleich nach Vollzeitäquivalenten der Berufsgruppen, eigene Darstellung nach Econlab (2014, S. 37)

Werden diese Zahlen nicht nur Gesamtschweizerisch verglichen, sondern auch nach Kantonen, ergibt sich, dass IT-Berufsleute im Kanton Zürich die meiste Arbeitszeit

erbringen, nach Econlab (2014, S. 38) wird hier „mit 8.4% jede 12. Arbeitsstunde in der ICT geleistet“.

Laut Econlab (2014) wünscht sich jeder 5. Beschäftigte eine Arbeitszeitverminderung von im Schnitt 2 Stunden in der Woche. Im Gegensatz dazu fühlen sich halb so viele Beschäftigte wie im Gesamtschweizerischen Vergleich unterbeschäftigt und würden die Arbeitszeit gerne erhöhen. Die meisten IT-Beschäftigten arbeiten mehr als 90% Pensum. Nur 17% der gesamten IT-Beschäftigten arbeiten Teilzeit.

### Lohnniveau

Die Studie von Econlab (2014) vergleicht auch den Bruttomedianlohn der verschiedenen Berufsgruppen. Dabei ergab sich, dass die Berufsgruppen der IT zu den Spitzenverdienern in der Schweiz gehören:

Rang	Berufsgruppen	Monatslohn CHF
1.	Führungspersonal	9'100
2.	Ingenieurberufe	8'600
3.	ICT	8'350
4.	Pädagogik	5'800
5.	Baugewerbe	5'750

**Tabelle 2: Vergleich Top 5 Lohnniveau nach Berufsgruppen, eigene Darstellung nach Econlab (2014, S.38)**

Der Medianlohn ist der mittlere Lohn einer Berufsgruppe. Es bedeutet, dass die Anzahl der Personen, die mehr verdienen als der mittlere Lohn, gleich ist wie die Anzahl der Personen, die weniger verdienen. Zu dem relativ hohen Medianlohn der IT-Berufsgruppe kommt, dass der Anteil an Vollzeitäquivalenten sehr gross ist. Dies könnten Erklärungen für den grossen Lohnunterschied zu den anderen Berufsgruppen sein.

## **4.1.1 Branchenstrukturen**

### Branchen mit IT-Beschäftigten

Der heutige Technologiewandel bedingt, dass IT-Fachpersonal nicht nur in der IT-Branche beschäftigt ist, sondern sie finden sich in vielerlei weiteren Branchen. Kaum ein Unternehmen kann auf Technologie und Informatik verzichten und ist somit angewiesen auf eigenes Fachpersonal oder nimmt Dienstleistungen von externen IT-Anbietern in Anspruch. Der grösste Arbeitgeber nach der facheigenen Branche sind die Finanzdienstleister mit einem Anteil von 13'800 beschäftigten IT-Fachpersonen. Auch wenn der Eigenanteil der fachfremden Branchen nicht sehr hoch ist, sieht man

deutlich, dass auch hier die IT-Fachpersonen nicht wegzudenken sind und trotz der Inanspruchnahme von IT-Dienstleistungen auch eigenes Fachpersonal weiterhin für die Unternehmen von Bedeutung ist.

### Berufsausrichtungen

Im Berufsfeld IT werden laut der Studie von Econlab (2014) vier Ausrichtungen unterschieden: Software-Entwickler und -Analytiker, technische IT-Berufe, IT-Führungskräfte sowie Grafiker und Multimediadesigner. Die folgende Abbildung zeigt die genaue Verteilung nach Ausrichtungen und Berufsfeldern.

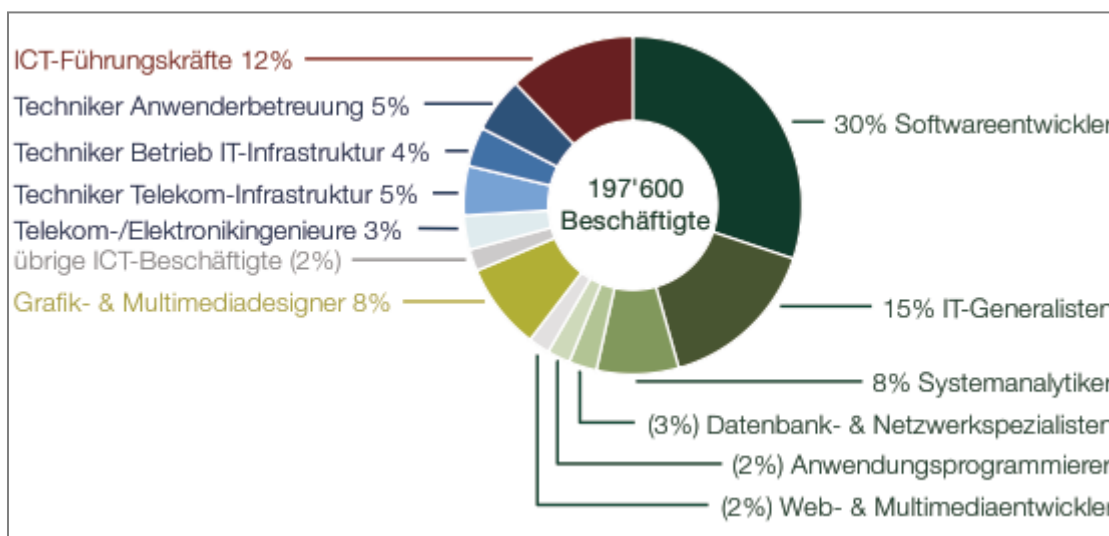


Abbildung 6: Beschäftigte nach Berufsfeld, Originalgrafik von Econlab (2014, S.3)

Zur Ausrichtung Software-Entwickler und -Analytiker werden folgende Berufe gezählt: Softwareentwickler, IT-Generalisten, Systemanalytiker, Datenbank- und Netzwerkspezialisten, Anwendungsprogrammierer, Web- und Multimediaentwickler.

Zu der Technischen Ausrichtung gehören Techniker Anwenderbetreuung, Techniker Betrieb und IT-Infrastruktur, Techniker Telekom-Infrastruktur und Telekom-/Elektronikingenieure. Zu den Berufsbildern erfolgen im Abschnitt 4.2.3 Berufsbilder noch weitere Informationen.

### Arbeitslosigkeit

Gesamtschweizerisch haben laut der Studie von Econlab (2014) im Jahr 2013 197'600 Personen in IT-Berufen gearbeitet, was ca. 4.4% der Beschäftigten in der Schweiz ausmacht. Nachdem die Dot-Com-Blase im Jahr 2001 geplatzt ist, hat sich die Branche schnell wieder erholt und wächst seit der Krise stetig weiter. Die Erwerbslosenquote der ICT-Branche liegt unter dem Durchschnitt der Gesamtschweizerischen Quote bei ca. 2.4% (Zahlen von 2013).

### Altersstruktur

Econlab (2014) stellte dar, dass die meisten der IT-Beschäftigten zwischen 30 und 44 Jahre alt sind. Dies kann auch damit zusammenhängen, dass viele Beschäftigte über einen Hochschulabschluss verfügen und somit der Berufseinstieg etwas später erfolgt als nach einer Grundausbildung. Im Vergleich mit den Gesamtbeschäftigten in der Schweiz wird deutlich, dass im IT-Berufsfeld deutlich mehr Beschäftigte im mittleren Alter von 30 bis 44 Jahren beschäftigt sind.

### Frauenquote

Auch die IT-Berufe sind von dem typischen Frauenmangel betroffen, welcher häufig in technischen Berufen anzutreffen ist. Laut Econlab (2014) sind nur 15% der Beschäftigten Frauen.

#### **4.1.2 Fachkräftemangel**

Immer wieder liest man in den Medien vom sogenannten Fachkräftemangel, unter anderem in Bezug auf IT-Berufe. Laut der Studie von Econlab (2014) kann man diesen Fachkräftemangel aus Branchensicht damit erklären, dass von den 197'600 Beschäftigten nur 78'500 ausgebildete Fachkräfte sind und 119'100 Quereinsteiger ausmachen. Das heisst es besteht ein Mangel an ausgebildeten Fachkräften, welche direkt in den IT-Beruf einsteigen. Dieser Mangel ist auch historisch erklärbar, da viele IT-Ausbildungen erst seit 20-30 Jahren bestehen, der Bedarf jedoch gleichzeitig immer weiter zunimmt.

Die AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung (2015, S.11) stellte fest: „Bei den Informatikern sind besonders die Programmierer und andere Berufe der Informatik vom Fachkräftemangel betroffen.“ Laut den Zahlen von AMOSA (2015) sind folgende Berufsgruppen besonders vom Fachkräftemangel betroffen:

1. Ingenieurberufe
2. Sozial-, Geistes – und Naturwissenschaftliche Berufe
3. Informatikberufe

Da zum Ingenieurberuf auch der Informatikingenieur gezählt wird, sind somit zwei Berufsgruppen der IT-Berufe in den Top 3 der Berufsgruppen mit einem nicht erfüllten Bedarf an Fachpersonal betroffen. Schaut man sich die Top 5 der einzelnen Berufe mit Fachkräftemangel genauer an, wird es noch deutlicher:

1. Ärzte
2. Ingenieure
3. Programmierer
4. Informatikingenieure
5. Elektroingenieure

Bis auf die Ärzte sind somit besonders Ingenieure und Informatiker / Programmierer mit Fachqualifikationen gesucht, respektive der Bedarf ist nicht gedeckt. Laut AMOSA (2015, S.30) bestehen Rekrutierungsprobleme „besonders bei Fachkräften mit Informatikausbildungen auf Hochschulniveau.“

Auch der Bericht der SWISS ICT (2013) weist darauf hin, dass sich die Entwicklungen in der Branche schnell vollziehen und daher immer grössere Ansprüche an die IT-Fachpersonen gestellt werden. Da nicht genügend IT-Beschäftigte sich weiterbilden und zu wenige Personen eine IT-Ausbildung starten, wird dieser Mangel weiterhin bestehen bleiben.

## **4.2 IT-Berufe**

Aufbauend auf dem Kapitel 4.1, in dem die IT-Branche mit ihren Strukturen und Besonderheiten erläutert wurde, folgt in diesem Kapitel eine Darstellung der wichtigsten IT-Berufen für diese Masterarbeit sowie Informationen zu Aus- und Weiterbildungen, Qualifikationen und Kompetenzen.

### **4.2.1 Aus- und Weiterbildung**

Für einen Berufseinstieg in einen IT-Beruf gibt es verschiedene Möglichkeiten. Die Voraussetzungen, welche zukünftige IT-Fachpersonen erbringen müssen, hängen von der gewählten Ausbildung ab. Direkte Wege in die Informatik können eine Grundlehre auf EFZ Basis, eine Höhere Fachschule oder ein Studium an Fachhochschule oder Universität sein. Quereinstiege in die IT-Branche sind ebenfalls möglich, hier gibt es einige Zertifikate oder Ausbildungsgänge, je nach Vorbildung. Der SDBB wertete 2013 Zahlen des Statistischen Bundesamtes aus, wie sich der Berufseinstieg von Absolventen eines Informatikstudiums an einer Universität und Fachhochschule vollzieht. Die Berufseinsteiger von Universität und Fachhochschule finden in der IT-Branche die meisten Stellen, 40 Prozent der Absolventen sind hier tätig. Weitere Arbeitgeber sind Dienstleistungsunternehmen, wie Banken und Versicherungen. Hier spiegeln sich auch die Zahlen aus dem Branchenüberblick (Kapitel 4.1).

Das Bildungsschema der Informatik und Mediamatik ist wie folgt aufgebaut:

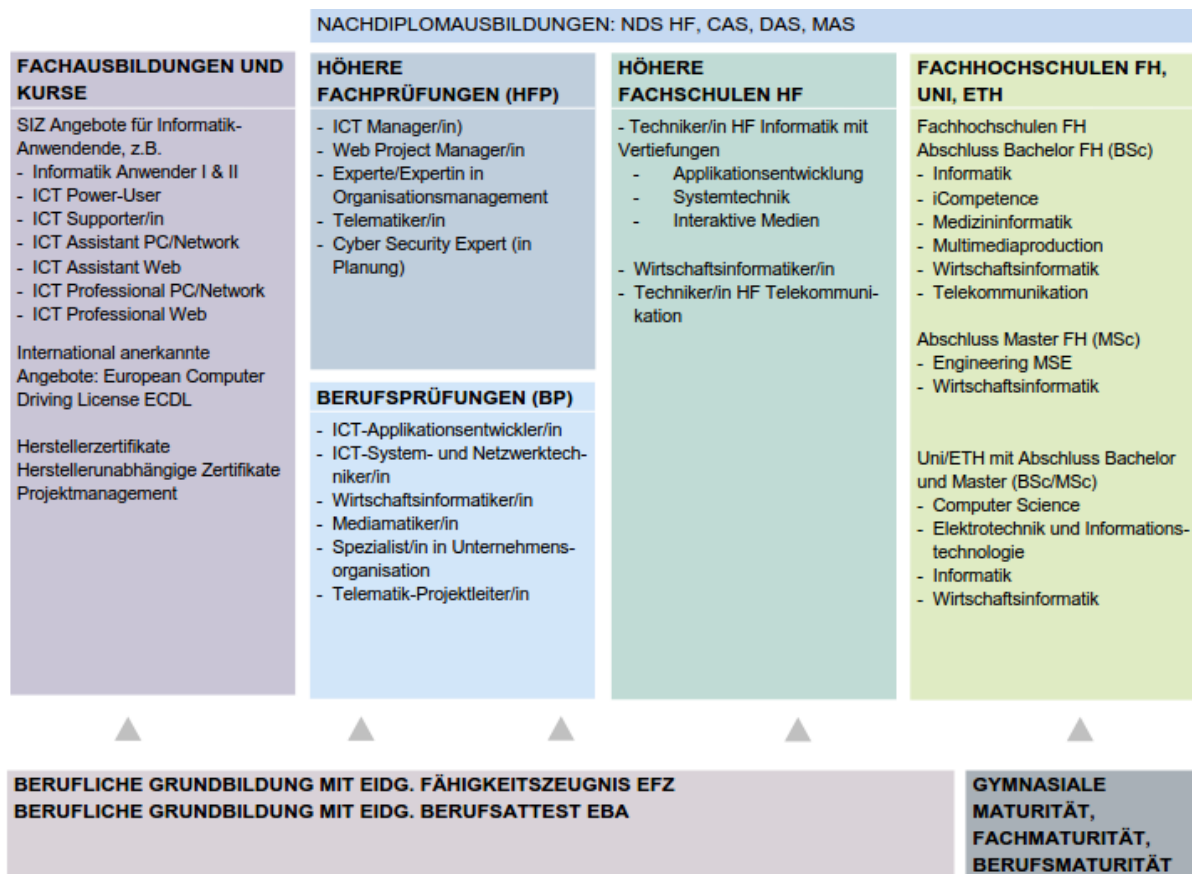


Abbildung 7: Bildungsschema aus SDBB Chancen Informatik und Mediamatik ICT (2016)

Von den Grundbildungen zum Informatiker EFZ, welche drei Fachrichtungen (Applikationsentwicklung, Betriebsinformatik, Systemtechnik) bietet, Mediamatiker EFZ, Telematiker EFZ und Informatikpraktiker EBA ausgehend oder mit der Gymnasialen Maturität, Fachmaturität oder Berufsmaturität, kann eine Weiterbildung oder ein Studium erfolgen.

Weiterbildungen können als Fachausbildungen und Kursen, Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen bestehen. Über die Grundbildung ist auch ein Studiengang an einer höheren Fachschule möglich. Mittels der gymnasialen Maturität, Fachmaturität oder Berufsmaturität sind Studiengänge an Fachhochschulen, Universitäten und der ETH auf Bachelor- und Masterstufe möglich. Nachdiplomstudiengänge auf NDS HF, CAS, DAS oder MAS Niveau sind zudem mögliche Weiterbildungswege.

Laut Bericht der SWISS ICT (2013) ist das Umfeld der Informatik in einem ständigen Veränderungsprozess, da die Anforderungen an Informatiklösungen steigen, die Innovationen sich laufend weiter entwickeln und die Projektaufgaben immer herausfordernder werden. Stabil bleiben dagegen die Anforderungen an die konzeptionellen

Fähigkeiten. Somit steht das lebenslange Lernen auch bei den IT-Berufen im Vordergrund. Die SWISS ICT (2013, S.18) hält dazu fest:

„Zwar gilt für das stets im Wandel befindliche Gebiet der ICT, dass ein grosser Teil der Kompetenzen sich auf langlebiges Konzeptwissen abstützt. Die Anforderung, beruflich up to date zu bleiben und zu den Informatik-Kompetenzen hinzu auch auf anderen Gebieten (z.B. Betriebswirtschaft, Projektmanagement, verhaltensorientierte Kompetenzen) sich stetig weiterzubilden, bleibt jedoch ein Muss. Wer erfolgreich sein will, muss in Bildung investieren.“

Eine stetige Weiterbildung in den verschiedensten Bereichen, Qualifikationen und Kompetenzen ist in den IT-Berufen somit unumgänglich.

#### 4.2.2 Berufsbilder

Der Bericht der SWISS ICT (2013, S.76) stellt eine sehr detaillierte Übersicht der verschiedenen IT-Berufe dar. Sie teilt die Berufe nach den verschiedenen Berufsgruppen auf:

<b>Organisation (ORG)</b> Ablauf-, Aufbau-Organisation, Prozessgestaltung, Zuordnung von Rollen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Business-Analyst, Prozess-Manager, Unternehmensorganisator, Organisations-Manager</li> </ul>
<b>Projektmanagement (PL)</b> Projektleitung, Projektorientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektmanagement-Officier, Projektleiter, Programm-Manager</li> </ul>
<b>Planung (Plan)</b> Planung, Steuerung und Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ICT-Architekt, ICT-Berater, ICT-Controller, ICT-Qualitätsmanger, ICT-Sicherheitsbeauftragter, ICT-Sourcing-Manager</li> </ul>
<b>Entwicklung (Build)</b> Engineering, Desing und Erstellung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Applikations-Entwickler, Datenbank-Spezialist, ICT-System-Ingenieur, ICT-Testmanager, Netzwerk-Spezialist, Software-Ingenieur, Wirtschaftsinformatiker</li> </ul>
<b>Betrieb (Run)</b> Operation und Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Applikations-Manager, Datenbank-Administrator, ICT-Helpdesk-Mitarbeiter, ICT-Produktionsplaner, ICT-System-Administrator, ICT-Techniker, Webmaster, und andere.</li> </ul>

Abbildung 8: IT-Berufe nach Berufsgruppe, eigene Darstellung nach SWISS ICT (2013, S.76)

#### Software-Ingenieur

Das Berufsbild des Software-Ingenieurs zeichnet sich durch das Entwickeln von Software aus. SWISS ICT (2013) schreibt dazu, dass Software-Ingenieure Software für Systeme oder Maschinen spezifizieren, gestalten, entwickeln und einführen. Sie

erstellen komplexe Algorithmen. Dazu untersuchen sie Lösungsalternativen und deren Machbarkeit, definieren technische und personelle Ressourcen, wählen die geeigneten Methoden, Techniken und Richtlinien. Ausserdem sind sie für die Sicherheit der Software zuständig, implementieren die Software auf dem gewünschten System und sind für Service und Updates zuständig. Um diese Anforderungen erfolgreich umzusetzen, sind laut SWISS ICT (2013) folgende Kompetenzen nötig:

1. Fach- und Methodenkompetenzen: Service Design, Architekturen, Application Engineering, Data Engineering, Technical Software Engineering
2. Persönliche Kompetenzen: Selbstmanagement, Gestaltung und Problemlösung

### IT-Projektleiter

Der IT-Projektleiter ist zuständig für das Leiten von Projekten. Er stellt sicher, dass die Leistungen termin- und kostengerecht durchgeführt werden und führt dazu das Projektteam. Die Studie der SWISS ICT (2013) zeigt folgende Hauptaufgaben des IT-Projektleiters auf:

- Analysieren und Konkretisieren des Projektes
- Definition von Zielen, Ressourcen, Terminplan, Kosten, Vorgehen, Strukturen, Organisation und Projektauftrag
- Aufbau des Projektteams
- Ansprechpartner für den Auftraggeber
- Qualitätssicherung
- Fortschritt- und Erfolgskontrolle
- Planen und Steuern des Projektes hinsichtlich Zielen, Ressourcen, Terminplan, Kosten, Vorgehen, Strukturen, Organisation des Projektauftrags
- Abschlussbericht und Dokumentation

Um diese Anforderungen erfolgreich umzusetzen, sind laut SWISS ICT (2013) folgende Kompetenzen nötig:

1. Fach- und Methodenkompetenzen: Management der IT, Projektmanagement, Risikomanagement, Qualitätsmanagement, Organisation
2. Zusätzliche Qualifikationen: Projektabwicklung
3. Persönliche Kompetenzen: Personalführung, Kommunikation, Selbstmanagement, soziale Kompetenzen, Gestaltung und Problemlösung



## 5 Qualitative Untersuchung

In der Wissenschaft werden verschiedene Ansprüche, Sichtweisen oder Forschungsansätze vertreten, je nach wissenschaftlichem Zugang oder Verständnis. Für diese Arbeit wird ein qualitatives Untersuchungsdesign gewählt. Die Übersicht der Untersuchungspläne und Verfahren qualitativer Forschung von Mayring (2002, S. 134) bietet eine Orientierung für die Durchführung und Auswertung der Untersuchung dieser Masterarbeit:

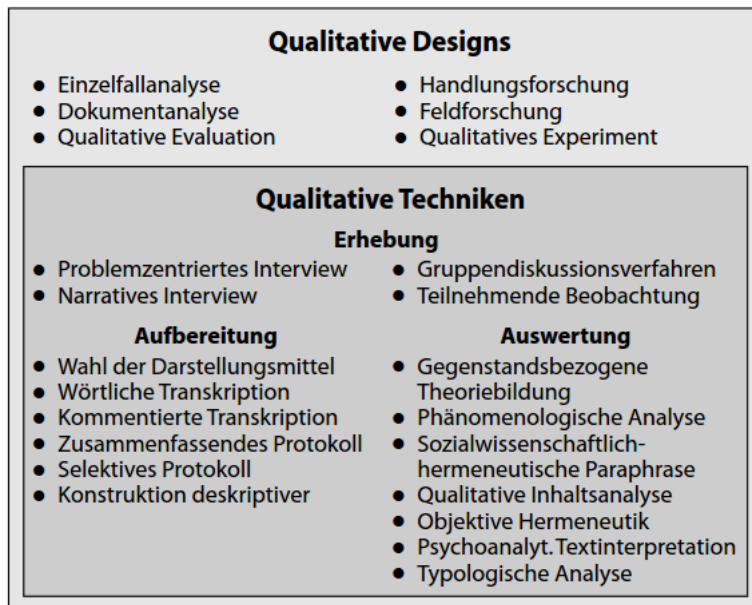


Abbildung 9: Untersuchungspläne und Verfahren qualitativer Forschung von Mayring (2002, S.134)

### 5.1 Forschungsmethode

Es soll die Forschungsfrage „Wie erleben Väter in IT Berufen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?“ in dieser Masterarbeit untersucht werden. Dazu wird ein qualitatives Forschungsverfahren angewandt, da dies subjektive und individuelle Sichtweisen der Befragten ins Zentrum stellt. Helfferich (2011, S. 21) sagt dazu:

„Qualitative Forschung rekonstruiert Sinn oder subjektive Sichtweisen – im Einzelnen sehr unterschiedlich gefasst z.B. als ‚subjektiver Sinn‘, ‚latente Sinnstruktur‘, ‚Alltagstheorien‘ oder ‚subjektive Theorien‘, ‚Deutungsmuster‘, ‚Wirklichkeitskonzepte‘ oder ‚-Konstruktionen‘, ‚Bewältigungsmuster‘ oder ‚narrative Identität‘. Ihr Forschungsauftrag ist Verstehen, gearbeitet wird mit sprachlichen Äußerungen als ‚symbolisch vorstrukturierten Gegenständen‘ bzw. mit schriftlichen Texten als deren ‚geronnenen Formen‘. Der Gegenstand kann gerade nicht

über das Messen, also über den methodischen Zugang der standardisierten Forschung, erfasst werden.“

Wie Helfferich (2011, S.23) besagt, geht es darum, die Menschen im „Kontext ihrer Lebenswelt“ zu verstehen. Mayring (2002) beschreibt, dass die qualitative Forschung individuelle Erkenntnisse verstehen möchte, somit eine *induktive* Herangehensweise hat. Im Vergleich dazu sucht die quantitative Forschung allgemeine Prinzipien, Aussagen oder Gesetzmässigkeiten mittels einer *deduktiven* Herangehensweise. Ausserdem erfasst die qualitative Forschung nach Mayring (2002, S. 19) die ganze „Komplexität ihrer Gegenstände“, wohingegen die quantitative Forschung einzelne Variablen ohne den Gesamtzusammenhang untersucht. Die qualitative Forschung kann bei verschiedenen Fragestellungen angewandt werden, Mayring (2002, S. 22) unterscheidet diese wie folgt:

Aufgabe	Anwendung
Hypothesenfindung und Theoriebildung	Aufdeckung relevanter Einzelfaktoren zur Hypothesenfindung und Theoriebildung
Pilotstudien	Gegenstandsbereich offen Erkunden, Kategorienbildung, Instrumente für Erhebung und Auswertung konstruieren
Vertiefungen	Überprüfung von Plausibilität quantitativer Zusammenhänge, Ergänzungen, Nachexploration gefundener Zusammenhänge, Hilfe bei Interpretation, Auswahl von Variablen zur Typenbildung
Einzelfallanalyse	Offene, deskriptive und interpretative Methodik, Analyse kleiner Stichproben, orientiert sich am Einzelfall
Prozessanalysen	Über längere Zeiträume wiederkehrende Analysen, Veränderungsprozesse beobachten, Prozesskonstruktion
Klassifizierungen	Ordnung des Datenmaterials, Konstruktion deskriptiver Systeme, strukturierte Beschreibung der Daten
Theorie- und Hypothesenbildung	Überprüfung von Theorien und Hypothesen; bereits Abweichungen eines einzelnen Falls gegenüber einer allgemeinen Aussage, kann zur Veränderung der Theorie oder Hypothese führen

**Tabelle 3: Qualitative Forschung Übersicht, eigene Darstellung nach Mayring (2002, S.22)**

Für die Untersuchung der oben genannten Fragestellung wird eine Einzelfallanalyse durchgeführt. Die Vorteile der Einzelfallanalyse sind laut Mayring (2002), dass die komplexen Zusammenhänge der verschiedenen Lebensbereiche einer Person erfasst werden können, der individuelle Mensch mit seinem Wertesystem, seinen Bezugsrahmen betrachtet wird. Da die Einzelfallanalyse mit einer kleinen Stichprobe durchgeführt wird, können die einzelnen Besonderheiten besser herausgearbeitet

werden. Der Grundgedanke der Einzelfallanalyse liegt nach Mayring (2002, S. 42) darin, dass sie „sich während des gesamten Analyseprozesses den Rückgriff auf den Fall in seiner Ganzheit und Komplexität erhalten“ will, „um so zu genaueren und tief greifenderen Ergebnissen zu gelangen.“ So eignet sich diese Einzelfallanalyse besonders für die Erforschung von Laufbahnen, Lebensplänen oder Lebensentwürfen und auch für die Frage, wie Väter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleben.

## **5.2 Stichprobe**

Für die Einzelfallanalyse der vorliegenden Masterarbeit soll die Stichprobengrösse N4 betragen. Die Kriterien für die Stichprobe sind folgende:

1. Männer zwischen 30-40 Jahren
2. mit Kind / Kindern zwischen 0-6 Jahren
3. Zusammenlebend mit Frau und Kind / Kindern
4. in einem IT-Beruf beschäftigt
5. mit Hochschulabschluss der Informatik
6. arbeitend in der Deutschschweiz

Die Festlegung der Stichprobe auf diese Kriterien wird damit begründet, dass die Väter in einer gleichen Altersklasse – nämlich von 30 bis 40 Jahren – sein sollen, mit Babys, Klein- oder Kindergartenkindern, weil in den ersten Jahren der Vater- bzw. Elternschaft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besonders grosse Rolle spielt (siehe Statistiken im Kapitel 3.1). Auch ist es wichtig, dass die Männer in einer festen Partnerschaft mit den Kindsmüttern leben, da für die Untersuchung die Vereinbarkeit mit der Familie erfasst werden soll und nicht die Situation von alleinerziehenden oder getrennten Eltern. Als Berufsgruppe werden exemplarisch Männer mit IT-Berufen für diese Einzelfallanalyse untersucht. Diese Berufsgruppe ist sehr interessant für die Fragestellung. Die Autorin geht davon aus, dass sich die Fragestellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer vor allem bei Vätern wiederfindet, welche über ein hohes Bildungs- und Lohnniveau verfügen, da hier eine Einkommensreduktion, z.B. durch Teilzeitarbeit des Vaters, nicht so einschneidende Einbussen für die Familie hat, wie bei Familien mit niedrigerem Einkommen. Ausserdem ist es für die Autorin ebenfalls interessant, Väter aus einer männerdominierten Berufsgruppe (siehe Kapitel 4.1) zu befragen, da hier die Familienfreundlichkeit für Väter unter Umständen noch weniger fortgeschritten ist, als in Berufen mit hohem Frauenanteil. Ausserdem liegt ein persönlicher Bezug zur Berufsgruppe vor, was das

Interesse der Autorin noch bestärkt und den Zugang zu geeigneten Interviewpartnern erleichtert. Der Hochschulabschluss in Informatik ist wichtig, da die Stichprobe die Situation Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Fachpersonen untersucht.

### 5.3 Qualitative Interviews

Die Einzelfallanalyse wird mittels eines qualitativen Leitfadeninterviews – einem problemzentrierten Interview – durchgeführt, gemäss dem Untersuchungsplan von Mayring (2002, S. 134):

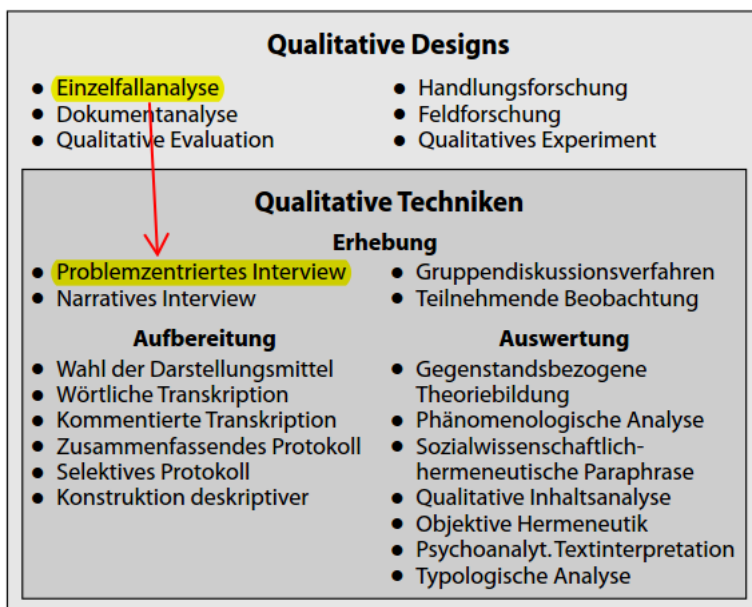


Abbildung 10: Untersuchungspläne und Verfahren qualitativer Forschung von Mayring, mit eigener Markierung (2002, S.134)

Das problemzentrierte Interview bietet eine offene Vorgehensweise und soll laut Witzel (2000, S.2) gewährleisten, „dass die Problemsicht des Interviewers/Wissenschaftlers nicht diejenige der Befragten überdeckt, und den erhobenen Daten nicht im Nachhinein einfach Theorien ‚übergestülpt‘ werden.“ Für die Durchführung des problemzentrierten Interviews werden nach Witzel (2000) vier Instrumente genutzt: ein Kurzfragebogen zur Ermittlung von Sozialdaten, eine von allen Beteiligten akzeptierte Tonträgeraufzeichnung, ein Leitfaden als Unterstützung und zur wissenschaftlichen Vergleichbarkeit sowie gegebenenfalls Postskripte nach der Interviewaufzeichnung. Besonders wichtig beim problemzentrierten Interview ist das Merkmal Offenheit. Diese Offenheit hat für den Interviewer und den Befragten mehrere Vorteile. Laut Mayring (2002) ist dies zum einen, dass man als Interviewer prüfen kann, ob man verstanden wurde. Zum anderen können die Befragten ihre persönlichen Sichtweisen ausführlich darlegen. Es ist für sie möglich, Aussagen in grössere

Zusammenhänge zu stellen. Die Offenheit bietet eine persönliche und vertrauensvolle Atmosphäre, was gerade für persönliche Themen, wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein grosser Vorteil ist. Daher eignet sich diese Form des Interviews für die Fragestellung der vorliegenden Arbeit besonders. Auch Helfferich (2011, S.25) stellt die Bedeutung der Offenheit während des Interviews vom Interviewer deutlich fest:

“Interviewende müssen sich klar darüber sein, dass sie Kommunikationspartner sind, sie müssen eine Haltung der Offenheit entwickeln und nach der Maxime der Offenheit das Interview steuern. Sie müssen die Fähigkeit zu einer Distanz im Sinne einer Zurückstellung eigener Deutungen und schließlich Reflexionsfähigkeit erwerben. Dies beinhaltet vor allem, dass Interviewende den Text nicht nach Maßgabe ihres eigenen Normalitätshorizontes aufnehmen und verstehen, sondern als Ausdruck eines fremden, eben dem Text eigenen Normalitätshorizontes, der sich nicht einfach ‚von selbst versteht‘.“

#### 5.4 Durchführung

Die Durchführung des problemzentrierten Interviews stellt sich nach Mayring (2002, S. 71) wie folgt dar:

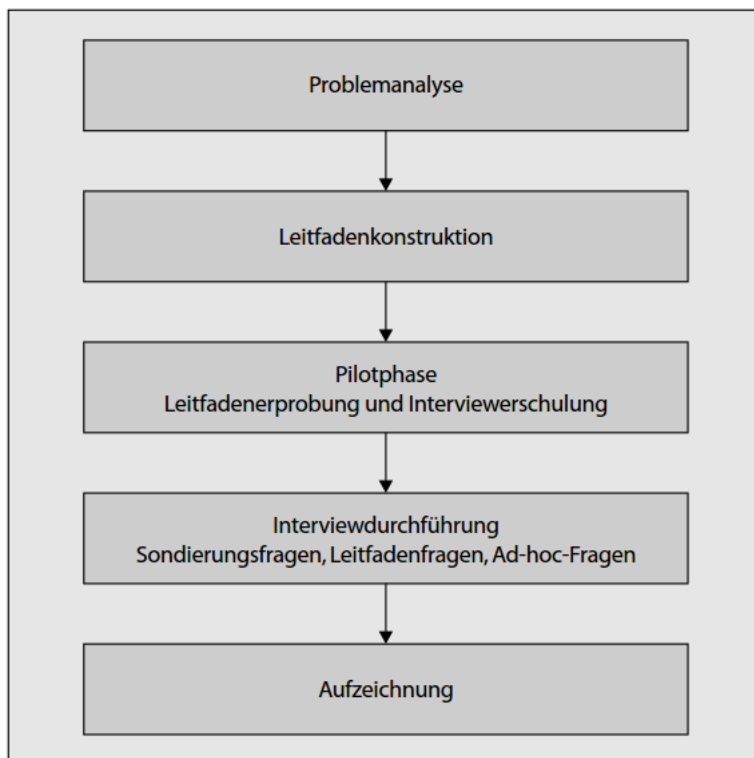


Abbildung 11: Ablauf problemzentriertes Interview von Mayring (2002, S.71)

Gemäss Ablauf erfolgte nach der Problemanalyse – inklusive Erstellung der Forschungsfrage – die Konstruktion des Leitfadens. Dazu wird nach dem SPSS Verfahren von Helfferich (2011, S.182-187) vorgegangen. Dahinter stehen vier Schritte auf dem Weg zum Leitfaden:

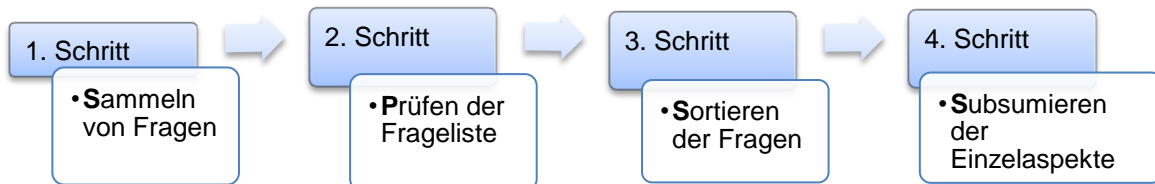


Abbildung 12: SPSS Prinzip, eigene Darstellung nach Helfferich (2011, S.182-187)

Nach Bearbeitung der Fragen nach diesem SPSS Prinzip ist ein Leitfaden mit vier Teilen entstanden, welche jeweils aus Leitfragen, Erinnerungstichwörtern für mögliche Nachfragen, konkreten Fragen und Steuerungsfragen resp. Gedankenstützen bestehen. An diesem Punkt werden kurz die vier Teile mit Beispielfragen dargestellt, der gesamte Leitfaden ist im Anhang (unter Anhang 2) zu finden.

Abschnitt	Leitfrage	Erinnerung für Nachfragen	Konkrete Fragen	Steuerungsfragen
<i>1. Teil: Lebenslauf und berufliche Stationen</i>				
	Was waren wichtige berufliche Stationen in bisheriger Laufbahn?	Was waren wichtige Stationen/Milestones? Was war Motivation? Wie wurde die Karriereplanung umgesetzt? → aktive Beeinflussung	Danke für deine Vorbereitungsaufgabe. Wir können gerade damit starten und du erzählst mir am besten Mal die für dich wichtigen beruflichen und privaten Stationen von deinem bisherigen Lebenslauf.	Waren es geplante Schritte oder eher Gelegenheiten?
	Was waren wichtige private Stationen?	Was waren wichtige Stationen im Privatleben? Ehefrau, Kinder, Umzüge?	Und deine privaten Stationen?	
	Wie hast du dich als Arbeitnehmer und wie hat sich deine Karriere durch die Vaterschaft verändert?	Was hast du dir vorab überlegt und wie war es tatsächlich?	Hast du eine berufliche Veränderung bemerkt, nachdem du Vater geworden bist? Was hat sich bei dir verändert als Arbeitnehmer, was hat sich vielleicht in deiner Karriere geändert?	Gab es Überraschungen?
	Was sind Gründe und Motive für aktuelle Stelle?	Motive für Position? → Gehalt, Anforderungen, Weiterentwicklung, usw.  Möglichkeiten Beruf und Familie zu vereinbaren → Homeoffice, wenig Reisetätigkeit,	Deine aktuelle Position ist XY bei der Firma XY. Wenn du dich auf diese Position beworben hast, was waren die Gründe dich für diese Stelle zu entscheiden, resp. was sind Gründe, die dich dazu	Gründe? Überlegungen?

Tabelle 4: Beispiel Leitfaden

Es erfolgte die Suche nach passenden Interviewpartnern, welche Dank persönlicher Beziehungen rasch gefunden wurden. Durch eine gewisse beidseitige Bekanntheit der interviewten Personen und der Interviewerin konnte eine Vertrauensbasis geschaffen werden, welche bei diesem sehr privaten Thema für die Informationsgewin-

nung unterstützend wirkt. Gemäss Ablauf des problemzentrierten Interviews wurde der Leitfaden in einem Test-Interview hinsichtlich Zeit, inhaltlichem Verständnis, Formulierungen sowie Vollständigkeit der Fragen geprüft und danach überarbeitet. Eine Interviewerschulung fand nicht statt, da die Interviews alle von mir persönlich durchgeführt wurden.

Nach der Anpassung des Leitfadens (siehe Anhang 2) wurden Termine für die Durchführung des Interviews vorgenommen. Vor dem Gespräch wurden den Teilnehmenden via E-Mail die Vorbereitungsaufgaben geschickt (siehe Anhang 1).

Ausserdem erhielten die Väter die Einverständniserklärung zu Datenerhebung und Datenschutz, welche sie ebenfalls zum Termin mitbringen sollten. Für die Vorbereitungsaufgabe und auch beim Interview wurde die „Du“-Form gewählt, da die Autorin die Interviewpartner kennt und beide Seiten sich auf eine persönliche Arbeitsatmosphäre einstellen wollten.

Die Durchführung der Interviews fand wie dargestellt statt:

Vater	Datum	Interviewort	Gesamtdauer*	Dauer des Interviews
TN 1	09.10.2015	Konferenzraum Arbeitsort TN 1	1.5 Stunden	1 Stunde
TN 2	09.10.2015	Konferenzraum Arbeitsort TN 2	2.5 Stunden	1.5 Stunden
TN 3	01.11.2015	Privaträume TN 3	1.5 Stunden	1 Stunde
TN 4	07.12.2015	Konferenzraum öffentliches Gebäude	1 Stunde	45 Minuten

**Tabelle 5: Interviews Durchführung**

\*Anmerkung: Die Gesamtdauer enthält Begrüssung, Vorbereitung/Einführung, Interview und Abschluss.

Die Interviews wurden als Sprachmemo mit dem Handy aufgenommen. Mayring (2002, S. 134) gibt im Untersuchungsplan zur weiteren Auswertung eine vollständige Transkription vor:

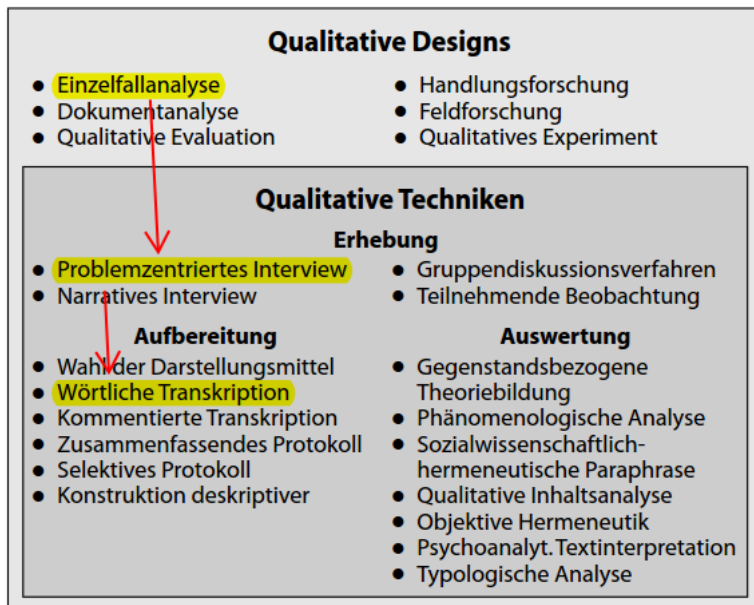


Abbildung 13: Untersuchungspläne und Verfahren qualitativer Forschung von Mayring, mit eigener Markierung (2002, S.134)

Somit wurden die Interviews mittels der Transkriptionssoftware F4 wortwörtlich transkribiert, damit im nächsten Kapitel eine Auswertung mittels qualitativer Inhaltsanalyse folgen kann. Die Informationen aus der Vorbereitungsaufgabe und den Lebensläufen werden zur Unterstützung der Ergebnisse verwendet.



## 6 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Erhebung mittels Leitfaden Interviews vorgestellt. Eine Interpretation der Ergebnisse folgt im Kapitel 7 Diskussion und Ausblick. Nach dem Forschungsplan von Mayring (2002, S.134) findet eine Auswertung mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse statt:

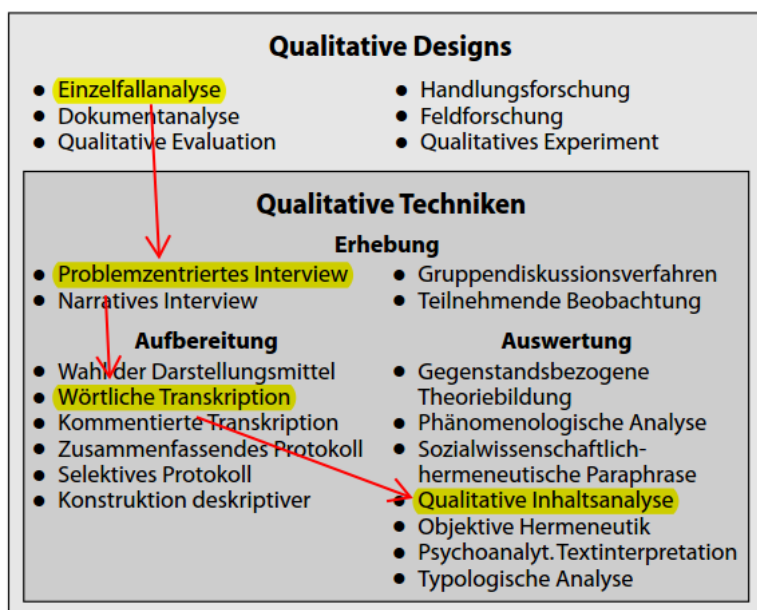


Abbildung 14: Untersuchungspläne und Verfahren qualitativer Forschung von Mayring, mit eigener Markierung (2002, S.134)

### 6.1 Auswertungsmethode

Zur Auswertung der durchgeführten Interviews wird eine qualitative Inhaltsanalyse vorgenommen. Die Vorgehensweise richtet sich nach Mayring (2002). Dabei ist die induktive Kategorienbildung von grosser Bedeutung, um Aussagen innerhalb des Textes zu identifizieren und sublimieren und miteinander vergleichen zu können. Bei der induktiven Kategorienbildung werden die Kategorien direkt aus dem Material abgeleitet, wobei sie sich nicht auf vorher festgelegte Theorien beziehen. Dies hat laut Mayring (2015, S. 86) den Vorteil, dass eine möglichst neutrale Abbildung des Materials ohne Verfälschung durch den Forscher möglich ist.

Die Analyseeinheiten werden nach Mayring (2015, S.88) wie folgt festgelegt:

Kodiereinheit: Klare, bedeutungstragende Elemente im Text

Kontexteinheit: Einzelne Interviews

Auswertungseinheit: Gesamtes Material der ganzen Interviews

Im ersten Schritt wird bei der Auswertung der einzelnen Fragen gemäss Mayring (2002) die qualitative Inhaltsanalyse durchgeführt und die Antworten zunächst als Zitat erfasst, dann paraphrasiert, generalisiert und Kategorien abgeleitet. Ein Auszug der Excel-Auswertungen befindet sich im Anhang (siehe Anhang 4)

Im zweiten Schritt wird für die einzelnen Fragen eine Themenmatrix gebildet (die gesamte Themenmatrix mit den einzelnen Fragen befindet sich im Anhang 3). Diese besteht aus folgenden Themen zu den einzelnen Teilen des Interviews:

Teil	Themen	Kapitel
1. Lebenslauf und berufliche Stationen	Karriere und Vaterschaft Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der aktuellen Stelle	6.3.1
2. Familie	Aufteilung der Familienarbeit Wertvorstellungen für die Vaterschaft	6.3.2
3. Lebenswelt Vater	Work-Life-Balance Persönliche Entwicklung durch die Vaterschaft	6.3.3
4. Abschluss und Wünsche	Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit Berufliche Ziele Gesellschaft	6.3.4

**Tabelle 6: Themenmatrix und Ergebnisgliederung**

Sortiert nach diesen Themen werden die Ergebnisse im Verlauf dieses Kapitels dargestellt.

## 6.2 Stichprobe

Zum besseren Verständnis der Aussagen im nächsten Unterkapitel werden tabellarisch nun die Informationen und Daten aus den Vorbereitungsaufgaben der einzelnen Interviewpartner verglichen. Die Angaben beziehen sich auf den Zeitpunkt des Interviews.

	TN 1	TN 2	TN 3	TN 4
Alter	39	40	32	36
Zivilstand	verheiratet	verheiratet	verheiratet	Verheiratet
Geburtsjahr 1. Kind	2012	2008	2013	2013
Geburtsjahr 2. Kind	2014	2013	(2016)*	(2015)*
Studium	Lehre zum Elektroniker, Diplom Informatiker (FH)	Diplom Informatiker, Wirtschaftsinformatik (Uni)	Master in Computer Science (FH)	Master in Computer Science (Uni)
Berufliche Position	Senior Software Entwickler	Projektleiter	Senior Software Entwickler, Technischer Projektleiter	Senior Software Entwickler, Technischer Projektleiter
Arbeitspensum	80%	100% (beim ersten Kind 90%)	100%	90%
Arbeitspensum Ehefrau	40%	0% (seit 08/15, vorher 50%)	0% (Mutterschutz, vorher 40%)	0%

Tabelle 7: Daten der interviewten Väter

\*Anmerkung: Bei TN 3 und TN 4 sind die Ehefrauen zum Interviewzeitpunkt schwanger mit dem 2. Kind.

### 6.3 Qualitative Interviews

In diesem Unterkapitel werden die Ergebnisse der Interviews vorgestellt. Dazu werden Grafiken, Diagramme und Tabellen genutzt, eine Interpretation findet im Kapitel 7 statt. Die Ergebnisse gliedern sich nach den Themen, wie vorgängig angegeben. Pro Thema werden die zentralen Aussagen der einzelnen Interviews vorgestellt sowie grafische oder tabellarische Übersichten zu Gemeinsamkeiten oder Vergleiche aus dem gesamten Textmaterial dargelegt.

Teilweise werden die Ergebnisse gewichtet dargestellt. Dazu werden die im Interview gezählten Antworten pro Kategorie mit der Anzahl der verschiedenen Teilnehmer multipliziert. Mit dieser Gewichtung haben Antworten, die durch mehrere Teilnehmer genannt werden, einen höheren Einfluss als gleich häufige Antworten, die jedoch nur von Einzelpersonen stammen.

### 6.3.1 Lebenslauf und berufliche Stationen

#### Karriere und Vaterschaft

Unter diesem Punkt sind die Antworten zusammengefasst, welche beruflichen und privaten Stationen für die Befragten in ihrem bisherigen Lebenslauf wichtig waren. Ausserdem beantworteten sie die Frage, wie sie sich durch ihre Vaterschaft als Arbeitnehmer verändert haben, bzw. ob sich ihre Karriere dadurch verändert hat.

Stationen	Anzahl Personen
Berufswunsch in Kindheit Informatiker	1
Lehre	1
Studium Fachhochschule	2
Studium Universität	2
Zivildienst	1
Nebenjob	2
Praktikum	2
Interessensgebiet Fachbereich IT- Entwicklung	1
Berufliche Weiterentwicklung gewünscht	1
Erste Arbeitsstelle	3
Externer Mitarbeiter	2
Stellenwechsel vom externen zum festen Mitarbeiter	2
Kein Zugehörigkeitsgefühl für ersten AG mehr	1
Stellenwechsel als IT-Architekt und Projektleiter	1
Wechsel aktuelle Stelle	1

**Tabelle 8: Wichtige berufliche Stationen**

Die vier Laufbahnen sind natürlich unterschiedlich und auch legen die verschiedenen Personen auf manche Aspekte mehr Gewicht als andere, dennoch sind teilweise Übereinstimmungen festzustellen. Beispielsweise, dass die erste Arbeitsstelle für drei von vier Personen von grosser Bedeutung war. Ebenso der Berufseinstieg über Nebenjobs oder Praktikastellen, was zwei der Befragten angaben. Auch der Wechsel vom externen Mitarbeiter zum festen Mitarbeiter war für zwei der Väter ein wichtiger Schritt in der Laufbahn.

Im Vergleich zu den beruflichen Stationen sollten die Väter noch ihre wichtigsten privaten Stationen aufzählen. Dabei nannten drei der Befragten das Kennenlernen der eigenen Frau, die Verlagerung des Lebensmittelpunkts in die Schweiz und die Geburt der Kinder. Die Hochzeit wurde von zwei von vier Interviewten genannt.

Bezüglich der Veränderungen als Arbeitnehmer und der Einflüsse ihrer Vaterschaft auf die Karriere wurden folgende Punkte aufgezählt:

- Einer der Väter war schon immer weniger auf die klassische Karriere orientiert und somit gab es diesbezüglich keine Veränderung durch die Vaterschaft.
- Die Bedeutung der Arbeit wurde durch die Familie relativiert. Ein Vater berichtet, dass die Arbeit immer noch Spass macht und wichtig ist, jedoch ist die Familie gleich wichtig.
- Während der Arbeit ist einer der Väter immer für die Familie erreichbar und diese hat dann auch Priorität.
- Die Arbeitszeiten haben sich bei einem Vater verschoben. Er fängt früher an und kann somit auch früher Feierabend machen, um dann noch Zeit für seine Kinder zu haben.
- Bei einem Vater haben sich durch Betreuung des Kindes bei Krankheit die Fehlzeiten erhöht.
- Eine bessere Konfliktlösungsfähigkeit wurde von einem Vater festgestellt.

#### Vereinbarkeit Familie und Beruf aktuelle Stelle

Unter diesem Thema sind die Antworten zu Fragen zu Motiven für die aktuelle Stellenwahl, spezielle Programme für die Vereinbarkeit seitens des Arbeitgebers, Vor- und Nachteile der aktuellen Stelle und Unterstützung im Arbeitsumfeld zusammengefasst.

Die Motive für die aktuelle Stellenwahl zeigen bei allen Vätern die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf. Beispiele aus den Einzelinterviews:

- Flexibilität: Für einen Vater ist es wichtig, dass er Gleitzeit während eines Monats hat, um sich seine Zeit flexibel aufteilen zu können. Für einen weiteren Vater ist es ein Pluspunkt, dass er seine Zeit selbst organisieren kann.
- Teilzeit: In der aktuellen Arbeitssituation ist für einen Vater generell Teilzeitarbeit möglich und die Arbeitszeitreduktion ist ohne grosse Schwierigkeiten und Hürden möglich. Bei einem weiteren Vater ist es möglich, dass er auf 80% reduzieren könnte. Auch wenn er dies aktuell nicht nutzt, war das ein wichtiger Faktor bei der Stellenwahl.

Für die Aufzählung der Gründe für die aktuelle Stellenwahl wurde die eingangs beschriebene Gewichtung angewendet. Die Verteilung der Motive, vergleichend nach Angaben aller Väter dargestellt, sieht wie folgt aus:



Abbildung 15: Gründe für aktuelle Stelle

Vor allem die Möglichkeit Teilzeit und Gleitzeit zu arbeiten sind Gründe für die aktuelle Stellenwahl.

Zu Bedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Arbeitgeber mögliche Programme oder Benefits anbieten. Bei den befragten Vätern sind dies:

- Bei einem Vater wurde das Kindergeld vom Arbeitgeber aufgestockt
- Ein Arbeitgeber schenkt Vätern nach der Geburt des Kindes zwei Wochen Vaterschaftsurlaub und eine Geburtsprämie

Welche Vor- und Nachteile bezüglich der Vereinbarkeit die einzelnen Väter in ihrer aktuellen Position sehen, sind sehr individuell. Die Angaben ergänzen die Antworten zu den Motiven der aktuellen Stellenwahl:

- Ein Vater berichtet, dass die Möglichkeit Teilzeit und Gleitzeit zu arbeiten und längere Ferien (6 Wochen, anstatt 4 Wochen) Vorteile für ihn sind.
- Bei dem zweiten Vater sind es ebenfalls die Möglichkeit Teilzeit und Gleitzeit zu arbeiten sowie fünf Wochen Ferien. Ausserdem sind für ihn die vielen Vergünstigungen, welcher der Arbeitgeber für Familien anbietet, zum Beispiel Beteiligung an Ferienbetreuung, grosse Vorteile für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Für den dritten Vater sind die Möglichkeiten flexibel zu arbeiten und Homeoffice zu arbeiten Vorteile.

- Für einen weiteren Vater ist es entscheidend, dass er einen kurzen Arbeitsweg hat und keine langen Pendelzeiten in Kauf nehmen muss. Ausserdem für ihn ebenfalls die Teilzeit und Gleitzeit.

Nachteile nennen nur zwei der vier Befragten. Hier nennt ein Vater die hohe Stressbelastung während der Arbeit und generell den nicht gesetzlich vorhandenen Vaterschaftsurlaub. Ein weiterer Vater nennt als Nachteil die fehlende Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten.

Bei der Unterstützung aus dem Arbeitsumfeld wird von den Befragten genannt, dass das Team sich gut auf die Teilzeitarbeit des Interviewten eingestellt hat. Ausserdem nimmt auch der Chef Rücksicht auf die Familiäre Situation. Ebenfalls gibt es weitere Kollegen im Team, welche im Homeoffice arbeiten, somit ist die Situation Berufsalltag und nichts Aussergewöhnliches.

### **6.3.2 Familie**

#### Aufteilung Familienarbeit

Zentral war die Frage nach der Aufteilung der Familienarbeit. Dazu wurde auch die Zufriedenheit bezüglich der Aufteilung abgefragt.

Bezüglich der Haushaltsarbeit ist die Aufteilung wie folgt: teilweise werden Haushaltsaufgaben von der Frau übernommen, vor allem, wenn diese nicht erwerbstätig ist. Aber ebenso übernehmen die Väter eigene Aufgaben im Haushalt oder es wird gemeinsam erledigt. Bei zwei der vier Väter ist eine Putzfrau zur Unterstützung tätig.

Die Aufteilung der Kinderbetreuung im Vergleich zur Erwerbstätigkeit ist bei allen vier Vätern individuell geregelt und begründet:

Für einen der Väter ist es wichtig, dass seine Frau wieder arbeiten gehen kann. Auch seine Frau wollte schnell wieder in den Beruf einsteigen. Sie arbeitet seitdem das Kind 5 Monate alt ist wieder 40% Pensum.

Für den nächsten Vater war es beim ersten Kind klar, dass er auf 90% reduziert. Er hat gemeinsam mit seiner Frau besprochen, wie sie die Arbeit aufteilen und dass sie wieder nach einer längeren Auszeit in ihren Beruf zurückkehren will. Nach dem zweiten Kind konnten sie diese Aufteilung nicht mehr aufrecht erhalten, da der Vater eine 100% Stelle angenommen hat und nach Schuleintritt des ersten Kindes der Aufwand

für externe Kinderbetreuung zu hoch war. Da hat seine Frau die Berufstätigkeit aufgegeben hat.

Ein weiterer Vater hatte während des Geburtsvorbereitungskurses mit seiner Frau die Zeitverteilung besprochen. Dabei haben sie beschlossen, dass er 100% arbeitet mit der Möglichkeit bei Bedarf zu reduzieren und sie beim Kind zu Hause bleibt. Zwischenzeitlich hat sie 40% gearbeitet und wird nach der Geburt des zweiten Kindes wieder eine längere Familienauszeit einlegen.

Der letzte Vater und seine Frau haben es nicht vorab besprochen, sondern haben es auf sich zukommen gelassen. Dabei arbeitet er 90% Pensum und seine Frau ist nicht berufstätig. Aufgeschlüsselt und vergleichend sieht die Verteilung wie folgt aus:

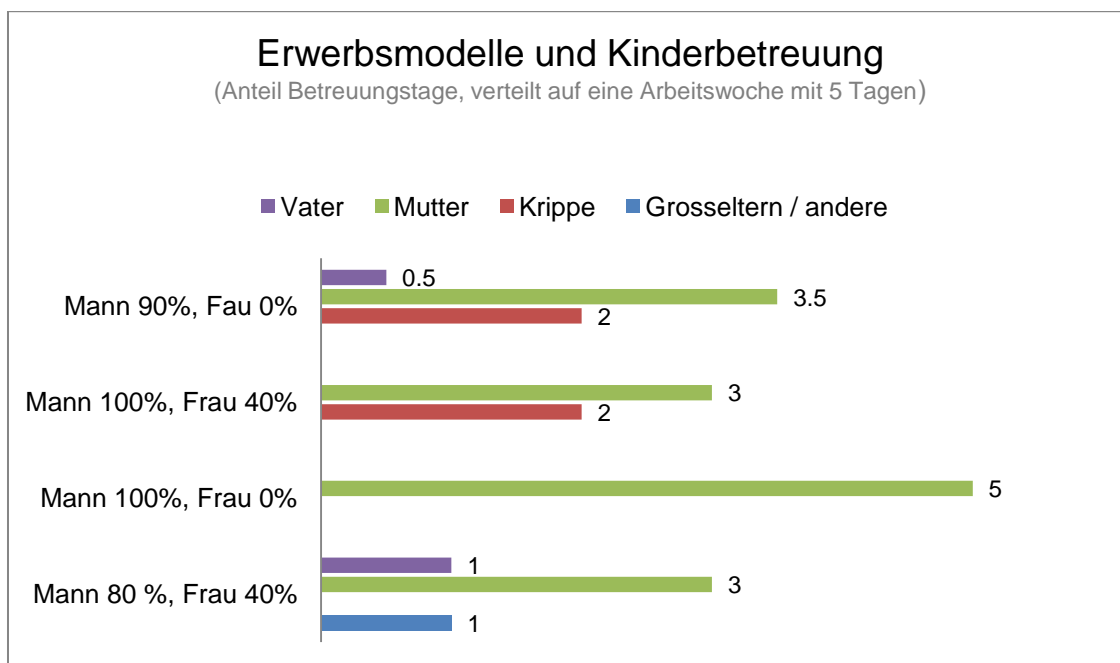


Abbildung 16: Erwerbsmodelle und Kinderbetreuung

Alle Väter sind mit der Aufteilung, wie sie sie zu Hause leben zufrieden.

### Wertvorstellung Vaterschaft

Unter diesem Themenbereich sind die Werte zusammengefasst, welche die Männer an sich als Vater stellen.

Der erste Vater verbringt die Zeit am liebsten in Alltagssituationen mit seinen Kindern. Für ihn ist es wichtig, die Kinder im Alltag zu erleben und zu erziehen. Dabei ist er viel mit ihnen draussen unterwegs und unternimmt richtige Ausflüge nur unregelmässig. Er würde sich gerne auch mit anderen Vätern treffen, aber seine Kollegen haben nicht gleichzeitig den Tag mit ihren Kindern frei, wie er. Er bedauert es, dass



er keinen Vater hat, mit dem er gemeinsam mit den Kindern Zeit verbringen kann, sowie Mütter das auch gerne machen.

Beim nächsten Vater ist es ebenfalls der Alltag, welcher bei der Zeit mit den Kindern wichtig ist. Sei es für sie Mittagessen zu kochen oder auch die Termine der Kinder zu organisieren. Dabei betont er ebenfalls, dass er die alltägliche Zeit schätzt und wichtig empfindet und besondere Ausflüge nur selten mit seinen Kindern macht.

Ein weiterer Vater verbringt am liebsten die Zeit mit seinem Kind mit Toben und Spass haben. Aber auch gemeinsames Turnen oder dem Kind neue Dinge beizubringen ist für ihn wichtig.

Der letzte Vater möchte so viel Zeit, wie möglich mit dem Kind verbringen, dabei ist es zweitrangig was sie gemeinsam machen. Sachen lernen, Bücher anschauen und Spielen oder Zeit im Freien verbringen, das macht er alles gerne mit seinem Kind.

Bei allem, was sie mit ihren Kindern machen, und der Zeit, die sie gemeinsam verbringen, schloss sich die Frage an, was ihnen als Vater wichtig ist. Dabei ergab sich folgende Übersicht:

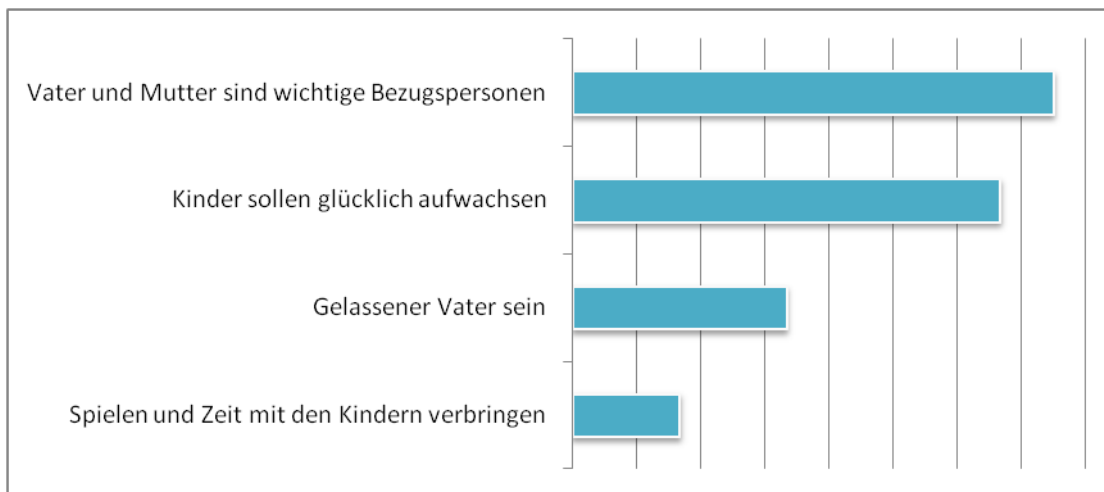


Abbildung 17: Bedeutung Vater zu sein

Bei dieser Frage wurden die Antworten wieder nach Anzahl Nennung im Verhältnis zu den Teilnehmenden gewichtet.

### 6.3.3 Lebenswelt Vater

#### Work-Life-Balance

Bei der Erfassung der Work-Life-Balance der Väter wurde zunächst nach dem Ablauf eines normalen Arbeitstages gefragt. Dabei wurde auch ermittelt, ob und wann die Väter Zeit für sich haben. Ausserdem wurde vergleichend angeschaut, wie die Wochenenden aussehen, und zum Schluss die Frage nach möglichen Verbesserungen gestellt.

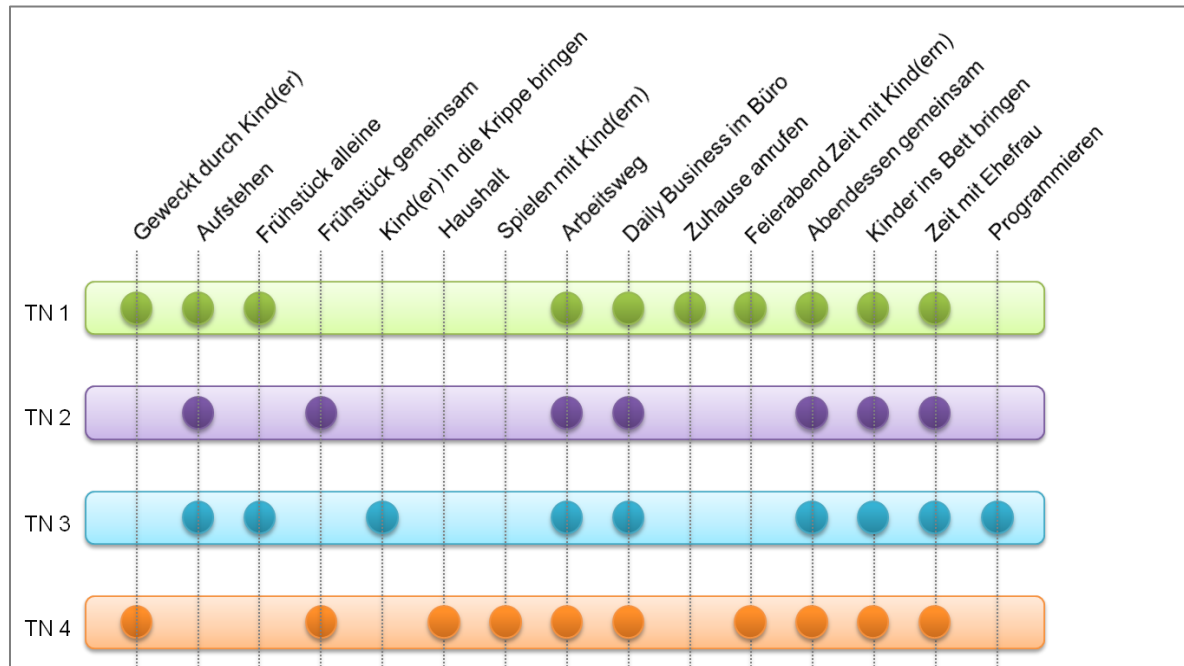


Abbildung 18: Tagesablauf

Der erste Vater steht morgens auf, wenn die Kinder wach sind und kümmert sich zunächst um sie. Danach frühstückt er und macht sich auf den Arbeitsweg. Nach der Arbeit nimmt er sich Zeit für die Kinder und bringt sie auch gemeinsam mit der Frau ins Bett. Ein Vater verbringt die Zeit am Morgen eher alleine und nimmt sich dafür am Abend viel Zeit für die Kinder und Frau. Der nächste Vater frühstückt alleine und geht, nachdem er sein Kind zur Krippe gebracht hat, früh zur Arbeit, um am Abend mehr Zeit für sein Kind zu haben. Wenn dieses schläft widmet er sich noch seinem eigenen Programm. Der letzte Vater wird von seinem Kind geweckt und frühstückt gemeinsam. Danach spielt er mit dem Kind und macht noch Haushaltsarbeiten, bevor er sich auf den Arbeitsweg macht. Am Abend verbringt er ebenfalls viel Zeit mit seinem Kind und seiner Frau.

Es zeigen individuelle Tagesabläufe, welche doch manche Gemeinsamkeiten beinhalten, zum Beispiel ist für alle die Familienzeit nach dem Feierabend wichtig, alle

Essen gemeinsam, Bringen die Kinder mit ins Bett und verbringen noch Zeit mit der Ehefrau. Wenn die Väter Freizeit haben, gehen die meisten zum Sport. Einmal in der Woche gehen drei der befragten Väter zum Sport. Einer der Väter gibt an, wenig Zeit für sich während der Woche zu haben, und ein weiterer programmiert in seiner Freizeit an einer eigenen Applikation.

Wünschenswerte Veränderungen im Tagesablauf wären für die Väter:

- Gemeinsames Frühstück
- Mehr Zeit als Paar
- Kürzerer Arbeitsweg
- Früher nach Hause kommen
- Mehr Routine bei der Arbeit
- Mehr Zeit für sich

Am Wochenende sind die Väter mit ihren Familien zusammen. Diese Zeit verbringen sie mit vielfältigen Aktivitäten und Erledigungen. Diese Frage wurde ergänzend und als Vergleich zur ersten Frage gestellt, die sich nur auf die Arbeitswoche bezogen hat. Hier steht das Wochenende im Zentrum. Bei dieser Frage wurden die Antworten wieder nach Anzahl Nennung im Verhältnis zu den Teilnehmenden ermittelt.



Abbildung 19: Tätigkeiten am Wochenende

Das meiste Gewicht haben Haushaltsarbeiten und Erledigungen am Wochenende. Ausserdem schliessen 3 von 4 Befragten aus, am Wochenende zu arbeiten. Zeit mit

den Kindern draussen zu verbringen und Freunde zu treffen ist ebenfalls eine häufige Beschäftigung am Wochenende.

### Persönliche Entwicklung durch Vaterschaft

Da die Männer wichtige Eigenschaften als Vater mitbringen, war es interessant zu sehen, welche sie davon auch in ihren Beruf positiv einsetzen können. Bei dieser Frage wurden die Antworten wieder nach Anzahl Nennung im Verhältnis zu den Teilnehmenden gewichtet:

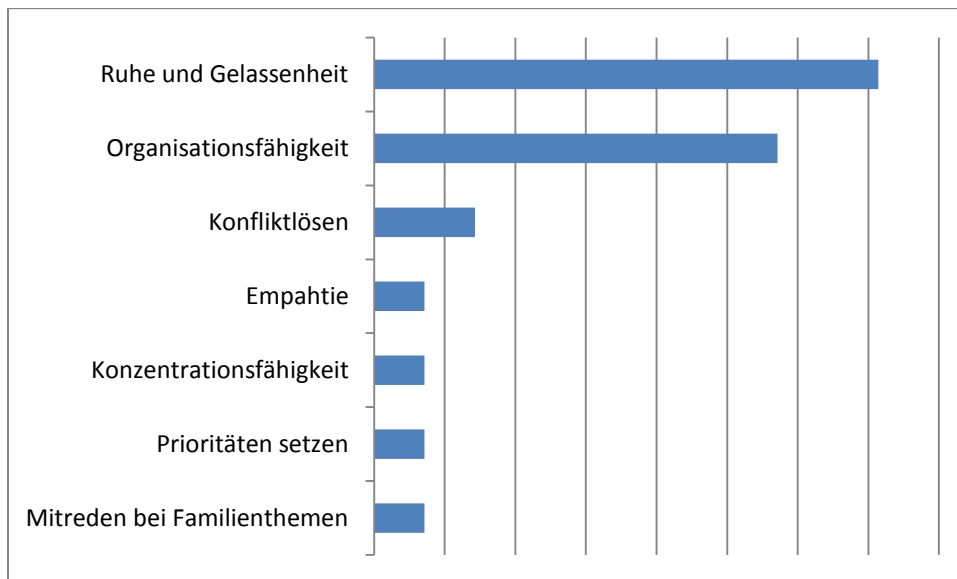


Abbildung 20: Eigenschaften als Vater für Beruf

Sehr stark wurde von den Befragten empfunden, dass sie durch ihr Vatersein Ruhe und Gelassenheit gelernt haben und in den Beruf mitbringen. Ebenso Organisationsfähigkeit und Kompetenzen bei der Lösung von Konflikten.

### **6.3.4 Abschluss und Wünsche**

#### Zufriedenheit

Wie zufrieden die Väter mit ihrer aktuellen Situation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind, zeigt folgende Skala. Hier wurde mittels einer Skalierungsfrage die Selbsteinschätzung der Vater bezüglich ihrer persönlichen Zufriedenheit der aktuellen Situation mit Beruf und Vereinbarkeit: zwei der Befragten lagen bei 8 Punkten und zwei bei 9 Punkten.

Aus der Nachfrage bei der vorherigen Antwort wurden folgende Wünsche geäußert:

- Ein Vater wünscht sich, den Arbeitsweg mit Velo fahren zu können
- Eine Stabilisierung der aktuellen Arbeitssituation und weniger Stress wäre für zwei Väter eine Verbesserung
- Mehr Zeit mit Kindern zu verbringen, wünscht sich ein Vater

### Berufliche Ziele

Die Väter haben verschiedene Ziele und Wünsche für ihre weitere berufliche Zukunft. Einer der Väter möchte so weiter verbleiben, wie bisher. Der zweite Vater möchte sich noch fachlich und im Bereich Sozialkompetenzen weiterbilden. Der nächste Vater möchte sich ebenfalls fachlich weiterbilden und zum IT-Architekten aufsteigen, eventuell auch in einer anderen Firma. Nur einer der Väter hat im Moment keine konkreten Ziele oder Wünsche.

Die meiste Bedeutung hat also der Verbleib in der aktuellen Situation, gefolgt von möglichen Weiterbildungen.

### Gesellschaft

Die aktuelle öffentliche Debatte um Vereinbarkeit für Männer, inklusive möglichem Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit beschäftigt auch die interviewten Väter. Dabei zeigte sich, dass allgemein die Situation als verbesserungswürdig empfunden wird. Ein Vater ist der Meinung, dass Elternzeit ermöglicht werden sollte. Ein anderer Vater meint, dass Väter selbst mehr nach ihren Rechten schauen müssten und ihre Wünsche durchsetzen sollten. Ebenso sind die Firmen gefordert, mehr für Väter zu tun, meint ein weiterer Vater. Ein Vater bedauert sehr, dass die gesellschaftliche Akzeptanz von Vätern in Teilzeit als gering eingeschätzt wird. Ein Vater merkte zum Schluss an, dass der gesellschaftliche Wert einer Familie und alle Fragen, die damit zusammenhängen, erhöht werden sollte.

Die Väter haben viele Erfahrungen aus ihrer eigenen Situation zur Vereinbarkeit gesammelt und folgende Tipps für zukünftige Väter mitgeteilt:

- Drei der Befragten gaben diesen Tipp, als Vater im Alltag der Kinder präsent zu sein und teilzuhaben.
- Einer der Befragten empfahl, nach Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten.
- Ein weiterer der Befragten meinte, mehr Gelassenheit für die Situation Vereinbarkeit könnte hilfreich sein.

## **7 Diskussion und Ausblick**

Dieses abschliessende Kapitel beinhaltet die Reflexion der Methode sowie die Interpretation der gewonnenen Ergebnisse und die Verknüpfung dieser mit dem theoretischen Hintergrund aus den Kapiteln 2, 3 und 4. Zum Abschluss findet ein Ausblick statt und mit den Schlussgedanken wird die Masterarbeit beendet.

### **7.1 Reflexion der Methode**

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurde als Forschungsmethode ein qualitatives Verfahren mittels Einzelfallanalyse mit problemzentrierten Leitfadeninterviews durchgeführt. Diese wurde anschliessend mit der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Dieses Vorgehen hat sich während der Durchführung als besonders wertvoll dargestellt, da das gewählte Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter“ sehr private und persönliche Fragestellungen beinhaltet, welche ein besonderes Vertrauensverhältnis voraussetzen, um aussagekräftige Antworten zu erhalten. Dies ist durch ein persönliches Gespräch, wie es in den Interviews geführt wurde, möglich. Der Wert dieses Gespräches mit den Möglichkeiten, dass der Befragte seine Antworten in eigenen Worten wiedergeben kann, es für bei Seiten die Option der Nachfrage gibt, man sich persönlich gegenüber sitzt und miteinander redet, kann nicht mit einer quantitativen Untersuchung durch Fragebogen ersetzt werden. Die Offenheit dieser Forschungsmethode ermöglicht ein sehr individuelles Gespräch, welches trotzdem dank des Leitfadens vergleichbar ist.

Die Ergebnisse dieser qualitativen Untersuchung sind aus diesem Grund und durch die kleine Stichprobe nicht allgemein gültig. Dennoch sind Aussagen, die innerhalb dieser kleinen Stichprobe und der ausführlichen Gespräche mehrmals getroffen wurden, von besonderem Gewicht und geben wertvolle Hinweise für mögliche weitere Untersuchungen.

Während des gesamten Forschungsprozesses und bei der Durchführung der Interviews fiel es mir sehr leicht, der Frage „Wie erleben Väter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?“ stets offen und neugierig nachzugehen. Zudem habe ich erlebt, wie sich meine eigene Einstellung und Wahrnehmung bezüglich des Themas dank dieser Masterarbeit differenziert hat, sodass ich nicht nur aus professioneller Sichtweise, sondern auch als Privatperson davon profitieren konnte.

## **7.2 Interpretation der Ergebnisse der qualitativen Interviews**

In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Ergebnisse vorgestellt und im Hinblick der Fragestellung interpretiert. Die Unterkapitel richten sich nach der Gliederung des Ergebnisteils, wobei auf eine weitere Unterteilung verzichtet wird, da die einzelnen Themen untereinander verwoben sind.

### **7.2.1 Lebenslauf und berufliche Stationen**

Im Sinne der aktuellen Laufbahnforschung sind bei der Laufbahnentwicklung der befragten Väter flexible und individuelle Karriereverläufe erkennbar. Die Befragten waren zum Zeitpunkt des Interviews zwischen 30 und 40 Jahren alt und nach Super's Definition der Entwicklungsaufgaben im Lebenslauf sind sie alle in der Phase der Festlegung (Etablierung). Dies kann damit bestätigt werden, dass alle befragten Väter in ihrem Beruf gefestigt sind und über einige Jahre Berufserfahrung verfügen. Die Verwirklichung des Selbstkonzepts im Lebenslauf nach der Entwicklungstheorie von Super tauchte auch bei den Befragten während der Erzählung ihrer wichtigsten beruflichen und privaten Stationen auf. So berichtet einer der befragten Väter von dem Wunsch, sich seinem Interessensgebiet der IT-Entwicklung wieder zu nähern und wechselte daraufhin den Arbeitgeber. Ein anderer der Väter fühlte sich seinem Arbeitgeber nicht mehr verbunden, sodass er ebenfalls die Stelle wechselte. Den Berufswunsch, Informatiker zu werden, hatte einer der Befragten schon in der Kindheit, da sein Vater ebenfalls Informatiker ist. Im Sinne der sozial-kognitiven Laufbahntheorie hörte ich bei den Schilderungen der Lebensläufe und wichtigsten beruflichen Stationen bei allen Befragten zum Interviewzeitpunkt keine Schwierigkeiten bezüglich der Selbstwirksamkeit, Ergebniserwartung und der Erfüllung der persönlichen Ziele heraus. Um diesen Punkt mit Sicherheit einschätzen zu können, wären jedoch weitere gezielte Fragen dazu nötig.

Hinsichtlich der Verbindung des beruflichen Karriereweges mit dem privaten Lebenslauf ist festzuhalten, dass für drei der Befragten das Kennenlernen der Frau und die Geburt wichtige Erlebnisse waren, welche auch die eigenen Einstellungen zur Karriere beeinflusst haben. Dies äußert sich beispielsweise durch eine Verschiebung der Arbeitszeiten zugunsten der Familie. Die Vaterschaft hat für alle Befragten einen deutlichen Einfluss auf den Beruf, sie streben eine gute Passung ihrer Person, ihres Selbstkonzeptes und Lebensthemas mit der Arbeit an. Dies ist im Sinne der kon-

struktivistischen Laufbahntheorie mit dem Konzept der Laufbahn-Adaptabilität. Die Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren, ist für alle befragten Väter von hoher Bedeutung. Damit dieser Wunsch im Einklang mit dem Beruf und somit einer ausgewogenen Work-Life-Balance (siehe Kapitel 2.2) stehen kann, ist es nötig, dass für Väter Teilzeitarbeit möglich ist.

Bei der Frage, welche Motive sie für die aktuelle Stellenwahl hatten wird deutlich, dass lange Ferien oder die Möglichkeit, Gleitzeit und Teilzeit zu arbeiten, besonders wichtig ist. Die Väter möchten ihre Zeit flexibel einteilen können und somit auch Zeit für die Kinder ermöglichen. Auffallend bei dieser Frage war, dass nur für eine Person der Lohn ein Grund für die Stellenwahl war. Dies könnte eine Besonderheit der gewählten Berufsgruppe sein, da die Unternehmen aus Gründe des Fachkräftemangels (siehe Kapitel 4.1.2) die geforderten Löhne meist zahlen und das Lohnniveau von IT-Berufen im Vergleich relativ hoch ist (siehe Kapitel 4.1), sind somit für die Arbeitnehmer andere Gründe für einen Stellenwechsel von Bedeutung. Genau diese genannten Gründe für einen Stellenwechsel zeigen den IT-Unternehmen, wo sie Anreize für ihr Fachpersonal schaffen können, nämlich in der Verbesserung der Vereinbarkeit für Familie und Beruf. Im Fazit befinden sich zu diesem Punkt weitere Empfehlungen.

### **7.2.2 Familie**

Die Angaben der befragten Väter entsprechen den statistischen Angaben aus Kapitel 3. So arbeiten bei drei der befragten Väter die Frauen momentan nicht, und bei einem der Befragten ist die Frau mit 40% berufstätig. Auch sind alle Befragten für das Haupteinkommen der Familie zuständig. Bezüglich der Aufteilung der Familienarbeit (inklusive Kinderbetreuung und Haushaltsarbeiten) zeigte sich, dass sich alle Väter in unterschiedlichem Umfang beteiligen. Zur Unterstützung der Familien und auch zur Ermöglichung der Erwerbstätigkeit der Ehefrauen wird teilweise externe Unterstützung in Anspruch genommen. Alle befragten Väter waren mit der jetzigen Aufteilung zufrieden.

Was die Interviewten für ihre Vaterrolle und die Zeit mit den Kindern von Bedeutung ist, finde ich einen besonders spannenden Teil der Untersuchung, da sich hier auch mögliche Einstellungen für das Lebensthema und Selbstkonzept erkennen lassen.

Die befragten Väter sind sich einig, dass sowohl die Mutter als auch der Vater für das Kind als Bezugsperson wichtig sind. In ihrer Vaterrolle möchten sie vor allem Gelas-



senheit zeigen. Die Väter möchten aktiv am Leben der Kinder teilhaben und sich in der Erziehung einbringen. Dies gelingt nach Ansicht der Befragten am besten im ganz alltäglichen Miteinander. Somit entsprechen die Aussagen der Interviewten jenen von Bürgisser und Stamm, welche im Kapitel 2.3 unter aktiver Vaterschaft zusammengefasst sind.

Auch die Aussagen zum Gleichgewicht der Work-Life-Balance aus Kapitel 2.2 finden in den Ergebnissen der Interviews Bestätigung. Gleichzeitig müssen die Väter hohe Arbeitsanforderungen in ihrem Arbeitsalltag erfüllen und sind teilweise auch einer starken Stressbelastung ausgesetzt. Einer der Väter wünscht sich explizit einen weniger stressigen Arbeitstag. Dies könnten Schwierigkeiten sein, welche die Umsetzung der Wünsche der Väter bezüglich ihrer Vaterschaft verhindern oder erschweren. Auch hier könnten Faktoren der Vereinbarkeit, wie die flexible Zeiteinteilung, Unterstützung durch das Team und die Vorgesetzten bezüglich Arbeitsvolumen und -aufteilung, wichtig sein, um die Wünsche der Väter zu realisieren.

### **7.2.3 Lebenswelt Vater**

Die Untersuchung der verschiedenen Tagesabläufe der Befragten bietet eine Übersicht der täglichen Aufgaben und der Verteilung von Berufs- und Privatleben. Die Tagesabläufe sind zwar individuell, jedoch zeigen sich schon innerhalb der kleinen Stichprobengruppe Übereinstimmungen. Im gesamten Tagesablauf ist erkennbar, dass die Befragten einen straffen Ablauf mit nur wenigen Pausen haben. Auch an den Wochenenden übernehmen sie viele Aufgaben im Haushalt oder verbringen die Zeit gemeinsam mit den Kindern. Besonders betonten drei der vier Väter, dass sie am Wochenende und Feierabend strikt nicht mehr von zu Hause arbeiten. Einen Ausgleich finden alle befragten Väter im Sport, welchen die meisten am Wochenende ausüben können. Einer der Väter hat den Ausgleich im Tagesablauf integriert, er fährt den täglichen Arbeitsweg mit dem Velo.

Durch die Vaterschaft haben die befragten Väter Eigenschaften gewonnen oder verstärkt, welche sie auch positiv mit in den Arbeitsalltag nehmen können. Vor allem wurden hier die Fähigkeiten genannt, mehr Ruhe und Gelassenheit zu bewahren. Daraus resultiert auch eine erhöhte Konfliktfähigkeit. Ausserdem wurde genannt, dass die Empathie gestärkt wurde. Im Bezug auf den Beruf lässt sich hier festhalten, dass diese Eigenschaften wichtige Ressourcen der Väter sind, welche sie bei der

Ausübung ihres Berufes mitbringen. Vor allem der Beruf des IT-Projektleiters (weitere Ausführungen zu den Berufen im Kapitel 4.2.2), welcher auch von einem der Befragten ausgeübt wird, bedingt hohe soziale Kompetenzen, z.B. Personalführung und Kommunikationsfähigkeit. Exakt in diesem Kompetenzbereich haben sich die Väter durch ihre Vaterrolle weiterentwickelt und können hier ihre Fähigkeiten erfolgsversprechend für den Arbeitgeber einbringen. Übertragen auf das Karriere-Ressourcen-Modell von Hirschi (siehe Kapitel 2.1.4) lässt sich feststellen, dass besonders die Identitäts-Ressourcen durch die Vaterschaft gestärkt wurden, aber auch die Human-Ressourcen. Da die Bereiche miteinander verbunden sind, lässt sich somit auch eine Steigerung der beiden anderen Ressourcen, Handlungs- und Sozialressourcen, bewirken. Alle diese Ressourcen wirken sich positiv auf die Laufbahnentwicklung aus.

#### **7.2.4 Abschluss und Wünsche**

Obwohl alle Interviewten konkrete Verbesserungsmöglichkeiten nennen, sind sie dennoch insgesamt mit ihrer persönlichen Situation zufrieden. Wie die subjektive Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt, ist ein wichtiger Faktor bezüglich der Work-Life-Balance (siehe Kapitel 2.2). Die Ausgeglichenheit von verschiedenen Rollenanforderungen und Zufriedenheit in den Rollen, hier als Vater, Ehemann und Berufsperson, ist entscheidend für die Work-Life-Balance und somit auch für die Gesundheit der einzelnen Personen. Diese Ausgeglichenheit scheint bei den befragten Vätern vorhanden zu sein.

Die derzeitigen beruflichen Wünsche der befragten Väter sind relativ gering. Konkrete Ambitionen nennen nur zwei der Interviewten. Die übrigen möchten in ihrer aktuellen Situation verbleiben. Dies könnte damit begründet werden, dass die befragten Väter sehr in ihren Familienalltag eingebunden sind und zurzeit nicht genügend Ressourcen haben, sich über ihre berufliche Entwicklung Gedanken zu machen. Ein weiterer Faktor könnte die hohe Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit sein, da eine Veränderung der Arbeitssituation möglicherweise eine Verschlechterung der Vereinbarkeit bewirken könnte. Aber auch die konstruktivistische Laufbahntheorie liefert eine mögliche Erklärung: Mit dem Ziel, ihre aktive Vaterschaft auszuleben, schaffen sich die Väter eine Arbeitssituation, in der dies möglich ist. Wenn sie diese gefunden haben, sind in der momentanen Situation möglicherweise alle Ziele und Wünsche gedeckt. Jedoch ist anzumerken, dass die Anforderungen an Fachqualifikation und Weiterbildung in den IT-Berufen sehr hoch sind (vergleiche Kapitel 4.2) und eine stetige Wei-

terbildung der Fachpersonen erwartet wird. Um die Arbeitsmarktfähigkeit – vor allem auch für die späteren Berufsjahre – zu erhalten, ist es wichtig, dass diese Weiterbildung auch von aktiven Vätern angestrebt wird.

Bezüglich der öffentlichen Debatten wurde deutlich, dass der Wunsch nach Akzeptanz der Arbeitgeber und der Gesellschaft für teilzeitarbeitende Männer verbessert werden sollte. Mehrmals wurde dies in den Interviews genannt. Ausserdem betonten die Befragten, dass die Männer ihren Wunsch nach Teilzeitarbeit durchsetzen sollten, und dass es sich lohnt, die Kinder alleine im Alltag zu erleben. Die Diskussion um Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit war für die Väter weniger wichtig. Dies kann daran liegen, dass sie sich auf eine mittel- und langfristige Vereinbarkeit konzentrieren, und es anscheinend wirklich um eine Passung der eigenen Person mit dem Beruf im Sinne der konstruktivistischen Laufbahntheorie geht anstatt um eine kurzfristige Unterstützung der Mutter. Dies unterstützen auch die Ergebnisse, bei denen gerade die flexible Arbeitseinteilung und Teilzeitarbeit besonders wichtig sind. Genau die Fokussierung auf das Alltagsleben ist von Bedeutung, und nicht die im Vergleich dazu kurze Zeit des möglichen Vaterschaftsurlaubs oder der Elternzeit.

### **7.3 Fazit**

Nach Interpretation der wichtigsten Untersuchungsergebnisse lässt sich im Bezug auf die Fragestellung „Wie erleben Väter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?“ feststellen, dass die persönlichen Einstellungen zur Vaterschaft im Hinblick der Ausübung einer aktiven Vaterschaft die Karriereorientierung, die Ressourcen und die Anforderungen an die Arbeitsumgebung der befragten Väter beeinflussen. Die Interviewten möchten eine Bezugsperson für ihre Kinder sein, sie unterstützen ihre Partnerinnen bei der Familienarbeit und erwirtschaften das Haupteinkommen der Familie. Gleichzeitig versuchen sie ihr Arbeitspensum zu reduzieren und sich Arbeitsstrukturen zu suchen, welche ihnen eine flexible Zeiteinteilung und Teilzeitarbeit anbietet. Sie konstruieren sich ihre Laufbahn nach ihren Bedürfnissen und nehmen aus den Erfahrungen der Vaterschaft wertvolle Ressourcen für ihre Arbeit mit. Die befragten Väter scheinen im Moment eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu haben, dies trotz der vielen unterschiedlichen Anforderungen und wenig Freizeit für sich. Besonders wichtig ist für die Väter die dauerhafte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die aktive Vaterschaft ist nicht etwa auf die ersten Lebensmonate oder -jahre der Kinder

beschränkt, sondern es ist eine grundsätzliche Einstellung. Je nach Alter der Kinder sind die Väter zeitlich mehr oder weniger gefordert und brauchen dementsprechend unterschiedliche Möglichkeiten seitens des Arbeitgebers bezüglich der Vereinbarkeit.

Diese Untersuchung liefert durch den Fokus auf die individuellen Sichtweisen der Befragten und die offene Fragestellung weitere Ansatzpunkte, welche sehr interessant für eine vertiefte wissenschaftliche Auseinandersetzung sind. Grundsätzlich könnten Forschungen zu weiteren Branchen und Berufen bezüglich der Vereinbarkeit für Väter durchgeführt werden. Hier könnten auch Vergleiche der einzelnen Branchen und Berufen bereichernde Ergebnisse ergeben.

In der Laufbahnforschung wären Untersuchungen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter unter Berücksichtigung von Persönlichkeitsmerkmalen denkbar. In der Psychologie wären auch vertiefte Untersuchungen zur Zufriedenheit und Work-Life-Balance von Vätern möglich. Hier könnten zum Beispiel Langzeitstudien mit Vätern interessante Ergebnisse liefern. Interdisziplinär wären Forschungen der Psychologie und Sozialwissenschaft bezüglich Wirkungen und Veränderungen innerhalb der Familienstrukturen und im Bezug auf die Entwicklung der Kinder durch einen aktiven Vater denkbar. Aber auch in Verbindung mit Wirtschaftswissenschaften wäre es spannend zu sehen, wie sich eine positive Gestaltung der Vereinbarkeit für Väter seitens der Unternehmen auf das Unternehmen strukturell und wirtschaftlich auswirkt.

Bezüglich des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter und Mütter könnten auch Forschungen zu verschiedenen Betreuungs- und Arbeitsmodellen spannende Ergebnisse liefern.

Für die Beratungspraxis der Berufs-, Studien- und Lohnberatung zeigt diese Untersuchung vor allem:

1. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch für Väter von grosser Bedeutung und sollte Platz in der Laufbahnberatung finden.
2. Für die Laufbahnentwicklung und Berufsentscheidung hat je nach Ausübung einer aktiven Vaterschaft, die Vaterrolle eine wichtige Bedeutung.
3. Die Ressourcen, welche die Väter durch die Vaterschaft weiterentwickeln oder neu entwickeln sind positive Antreiber für weitere berufsrelevante Ressourcen und Laufbahnentwicklungen.

4. Im Sinne einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Beratung ist der Aufwand und die Arbeitslast, welche berufstätige Väter tragen zu wertschätzen.
5. Bezüglich der Work-Life-Balance sollte eine Abklärung der aktuellen Situation der Vereinbarkeit erfolgen.

Im Bezug auf die Arbeitgeber – hier exemplarisch die Arbeitgeber von IT-Berufen – bietet diese Untersuchung wertvolle Hinweise, wie sie qualifiziertes Fachpersonal für ihre Firma gewinnen und an sich binden können. Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein reicht es nicht, nur einen hohen Lohn zu zahlen, so wie dies in der IT-Branche üblich ist. Sondern die Umsetzung von Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen, aber auch die Unterstützung im Team bezüglich der Vereinbarkeit sind wichtige Faktoren bei der Stellenwahl. Nicht nur die befragten Väter dieser Untersuchung wünschen sich eine Reduktion der Arbeitszeit, auch die Studie von SWISS ICT (siehe Kapitel 4.1) zeigt diesen Wunsch der Arbeitnehmer. Für die IT-Unternehmen sollte beachtet werden, dass Väter wertvolle Ressourcen in ihre Arbeit einbringen und eine Bereicherung im Unternehmen sind. Gerade in der IT-Branche, die immer wieder mit Fachkräftemangel zu kämpfen hat (siehe Kapitel 4.1.2), wäre es lohnenswert, die Familienfreundlichkeit in den Unternehmen zu erhöhen und die Arbeit der Väter im Beruf aber auch in der Familie zu unterstützen. Denn damit unterstützen sie auch eine positive Work-Life-Balance der Väter, die Gesundheit wird somit gefördert sowie die Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Nicht nur von den Unternehmen und Familienvätern ist ein Umdenken bezüglich der berufstätigen Väter gefragt, auch die gesellschaftliche Akzeptanz von teilzeitarbeitenden Vätern könnte verbessert werden. Diese Untersuchung könnte diesbezüglich einen Beitrag leisten, denn sie zeigt, dass eine individuelle Karriere inklusive beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung für aktive Väter stattfindet. Eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat viele positive Effekte. Gesellschaftliche Veränderungen passieren nicht über Nacht sondern benötigen ihre Zeit, und je mehr Familien ihren eigenen Weg der Vereinbarung von Familie und Beruf gehen und auch Väter sich für ihre Bedürfnisse und Wünsche einsetzen, desto eher könnte dieser Wandel vorangetrieben werden. In diesem Sinne möchte ich diese Untersuchung mit einem Zitat von Franz Kafka abschliessen:

*„Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.“*



## 8 Literaturverzeichnis

- AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung (2015): Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel – Chancen und Herausforderungen für Stellensuchende und Unternehmen. Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalkonferenz Ostschweiz.
- Bandura, A. (1984). Recycling misconceptions of perceived self-efficacy. *Cognitive Therapy and Research*, 8, S. 231-255.
- Bericht des Bundesrates (2013): Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub. Auslegung und Präsentation unterschiedlicher Modelle. Zugriff am 02. Mai 2016 unter [http://www.bsv.admin.ch/index.html?webcode=d\\_11095\\_de](http://www.bsv.admin.ch/index.html?webcode=d_11095_de)
- Borner, A. (2004): Handbuch VäterArbeit: Grundlagen und Impulse für Väter und Verantwortliche in Betrieben und Organisationen: Väter im Spannungsfeld von Familie und Beruf. Zürich: Rüegger Verlag.
- Bundesamt für Statistik BFS (2014): Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen, SILC-2013 Version 17.10.2014. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik BFS (2015): Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen, SILC-2013 Version 29.01.2015. Neuchâtel: BFS.
- Bründel, H. & Hurrelmann, K. (1999): Konkurrenz, Karriere, Kollaps. Männerforschung und der Abschied vom Mythos Mann. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer GmbH.
- Bürgisser, M. (2011): Beruf und Familie vereinbaren – aber wie? Väter erzählen. Bern: hep Verlag.
- Econlab (2014): ICT-Fachkräftesituation Bedarfsprognose 2022. Schlussbericht. ICT-Berufsbildung Schweiz, Bern.
- Frey Hösel, S. (2011): Männer und Frauen im Spannungsfeld zwischen Familie und Beruf: eine sozialwissenschaftliche Erklärung sozialer Probleme im Rahmengeschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. Bachelorarbeit, ZHAW Soziale Arbeit.
- Gasteiger, R.-M. (2014): Laufbahnentwicklung und –beratung. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Helfferrich, C. (2011). Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews (4.Aufl.). Wiesbaden: VS- Verlag.
- Hirschi, A. (2008): Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung. In Läge, D. & Hirschi, A. (Hrsg.): Berufliche Übergänge. Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Wien: LIT Verlag.
- Hirschi, A. (2010): Theoretische und empirische Grundlagen der Angebotsplanung des Career Services an der Leuphana Universität Lüneburg. Forschungsbericht. Zugriff am 09. Juli 2016 unter

[http://www.leuphana.de/fileadmin/user\\_upload/ZentraleEinrichtungen/zsb/careerservice/PDFs\\_zum\\_Download/Forschungsbericht\\_Career\\_Service\\_Nr\\_1.pdf](http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/zsb/careerservice/PDFs_zum_Download/Forschungsbericht_Career_Service_Nr_1.pdf)

- Hirschi, A. (2013): Neuere Theorien der Laufbahnforschung und deren Interpretation für die Berufspraxis. In Hammerer, M., Kanelutti-Chilas, E. & Melter, I. (Hrsg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II. Bundesinstitut für Erwachsenenbildung. Wbv Verlag.
- Mayring, P. (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken (5. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (12.Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mörth, M. & Söller, I. (2005): Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung. Göttingen: Vadenhoeck & Ruprecht Verlag.
- Obligationenrecht Schweizer Eidgenossenschaft. Zugriff am 04. März 2016 unter <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/22.html>
- Schnetzer, R. (2014): Achtsame Selbsterkenntnis. Work-Life-Balance kompakt und verständlich. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- SDBB (2016): Chancen. Weiterbildung und Laufbahn. Informatik und Mediamatik (ICT). Bern: SDBB Verlag.
- Stamm, M. (2016): Väter - Wer sie sind - Was sie tun - Wie sie wirken. Bern: Swiss Education Verlag.
- Super, D.E., Savickas, M.L. & Super, C.M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In Brown, D., Brooks, D. & Associates (Hrsg.), Career choice and development (S.121-178). San Francisco : Jossey-Bass.
- Swiss ICT (2013): Berufe der ICT. 42 Informatik-Berufsbilder und die notwendigen Kompetenzen. Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.
- Wiese, B.-S. & Freund, A.-M. (2008): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In Läge, D. & Hirschi, A. (Hrsg.): Berufliche Übergänge. Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Wien: LIT Verlag.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(1), Art. 22. Zugriff am 03. Juni 2016 unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>



## 9 Anhang

### Anhang 1: Vorbereitungsaufgabe

1. Den beruflichen Werdegang und sonstige wichtige entscheidende Stationen aufschreiben oder skizzieren und zum Termin mitbringen.
2. Aktuellen CV mitbringen.
3. Faktenfragen beantworten:
  - Wie alt bist du?
  - Was ist deine aktuelle berufliche Position?
  - In welchem Pensum bist du angestellt?
  - Was ist dein Zivilstand?
  - Arbeitet deine Partnerin?
  - Wenn ja, welches Pensum?
  - Wie viele Kinder hast du?
  - Wie alt sind deine Kinder?
  - Wie hast du die Kinderbetreuung geregelt (Betreuung Partnerin, Familienangehörige, Krippe, Tagesmutter, Hort, ...)?

## Anhang 2: Interviewleitfaden

Abschnitt	Leitfrage	Erinnerung für Nachfragen	Konkrete Fragen	Steuerungsfragen
<i>1. Teil: Lebenslauf und berufliche Stationen</i>				
	Was waren wichtige berufliche Stationen in bisheriger Laufbahn?	Was waren wichtige Stationen/Milestones? Was war Motivation? Wie wurde die Karriereplanung umgesetzt? → aktive Beeinflussung	Danke für deine Vorbereitungsaufgabe. Wir können gerade damit starten und du erzählst mir am besten Mal die für dich wichtigen beruflichen und privaten Stationen von deinem bisherigen Lebenslauf.	Waren es geplante Schritte oder eher Gelegenheiten?
	Was waren wichtige private Stationen?	Was waren wichtige Stationen im Privatleben? Ehefrau, Kinder, Umzüge?	Und deine privaten Stationen?	
	Wie hast du dich als Arbeitnehmer und wie hat sich deine Karriere durch die Vaterschaft verändert?	Was hast du dir vorab überlegt und wie war es tatsächlich?	Hast du eine berufliche Veränderung bemerkt, nachdem du Vater geworden bist? Was hat sich bei dir verändert als Arbeitnehmer, was hat sich vielleicht in deiner Karriere geändert?	Gab es Überraschungen?
	Was sind Gründe und Motive für aktuelle Stelle?	Motive für Position? → Gehalt, Anforderungen, Weiterentwicklung, usw.  Möglichkeiten Beruf und Familie zu vereinbaren → Homeoffice, wenig Reisetätigkeit,	Deine aktuelle Position ist XY bei der Firma XY. Wenn du dich auf diese Position beworben hast, was waren die Gründe dich für diese Stelle zu entscheiden, resp. was sind Gründe, die dich dazu	Gründe? Überlegungen?
		Gleitzeit, usw.	bewogen haben, dort zu bleiben?	
	Welche speziellen Benefits oder Programme für Vereinbarkeit gibt es?	Unterstützende Faktoren seitens Arbeitgeber	Gibt es spezielle Benefits oder Programme seitens des Arbeitgebers, die dich in der Vereinbarkeit unterstützen?	Wenn ja, welche?
	Welche Vor- und Nachteile bringt deine aktuelle Stelle für Vereinbarkeit?	Bedingungen, welche die Vereinbarkeit fördern? Teilzeitstellen für Väter?	Welche Vor- oder Nachteile bringt deine aktuelle Position für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus deiner Sicht mit sich?	
	Wie nimmst du Unterstützung deines Arbeitgebers, Chef und Team für die Vereinbarkeit wahr?	Von Chef und Kollegen wahrgenommen?	In jedem Unternehmen gibt es ja eine bestimmte Kultur, sei es seitens von der Chefetage oder auch unter Kollegen. Wie nimmst du die Unterstützung deines Arbeitgebers bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahr?	Gibt es weitere Väter, die so arbeiten, wie du im Team?
<i>2. Teil: Familie</i>				
	Wie habt ihr die Aufteilung der Familienarbeit geregelt?	Ist es überhaupt geregelt? Aufteilung Mann und Frau?	Ich habe gesehen, dass ihr XY Kinder im Alter von XY habt und deine Frau ein Pensum von XY hat. Wie habt ihr die Aufteilung der Familienarbeit (Erziehung, Betreuung, Haushalt, etc.) und Beruf vor /mit dem ersten Kind geplant?	Hat es sich im Laufe der Zeit verändert?

	Wie funktioniert die Betreuung der Kinder?		Wie funktioniert die Betreuung der Kinder? Auch bei Krankheit und Ferien?	
	Gibt es Wünsche bezüglich der Aufteilung?	Gibt es Wünsche zur Veränderung? Welche Anforderung stellt die Partnerin an den Mann?	Hast du heute Wünsche bezüglich dieser Aufteilung?	Zufriedenheit mit Aufteilung, was muss Mann beitragen?
	Wenn du Zeit mit deinem Kind / deinen Kindern verbringst, was macht ihr gerne gemeinsam?	Ist es genug Zeit?	Wenn du gerade Zeit mit deinen Kindern verbringst, was ist dir dann besonders wichtig?	Was macht ihr gerne zusammen?
	Was ist dir als Vater wichtig?	Wichtigkeit von Vater für Kinder? Was kann Vater? Was Mutter? Werte? Wünsche? Ideen?	Was ist dir als Vater wichtig? Was ist dir wichtig an der Aufgabe „Vater“?	Was willst du dem Kind mitgeben fürs Leben?
<b>3. Teil: Lebenswelt Vater</b>				
	Beschreibe deinen Tagesablauf eines normalen Wochentags?	Was ist gut? Was ist schwierig? Organisation? Arbeitszeiten, Flexibilität? Anforderungen? Stress? Erholung? Pausen? Positives? Was gibt Energie?	Wir können starten, indem du mir doch mal von deinem Tag gestern erzählst. Von morgens bis abends, was ist passiert, was hast du gemacht, was sind deine Tasks, die du erledigen musstest?	Familienzeit: wann und wie? Bei Pensum weniger als 100%, was machst du in dieser Zeit?
	Wann hast du Zeit für dich?	Zeit für sich?	Wann hast du Zeit für dich?	Was machst du in deiner freien Zeit?
	Was machst du und deine Familie	Mehr Zeit Familie?	Und wie sieht ein Tag am	Nimmst du Arbeit mit nach
	am Wochenende?	Engagement Vater? Zeit für sich? Erholung? Aufgaben?	Wochenende im Vergleich dazu aus?	Hause?
	Wünsche bezüglich Aufteilungen im Alltag?	Wünsche? Ideale? Work-Life Balance?	Wenn du nochmal an den gestrigen Tag denkst, den du mir beschrieben hast, im Vergleich dazu, wenn du frei wünschen könntest, wie dein idealer durchschnittlicher Tag aussieht, wie wäre er dann?	Was würdest du dir wünschen?
	Was sind deine wichtigsten Eigenschaften, die du als Vater erlernt hast und auch im Beruf nutzen kannst?	Wird dies anerkannt?	Was denkst du sind deine wichtigsten Eigenschaften, die du als Vater und Arbeitnehmer mitbringst?	Respektive, was kannst du aus deiner „Vaterrolle“ positiv in den Beruf und aus deiner Berufsrolle positiv in die Familie einbringen?
<b>4. Teil: Abschluss und Wünsche</b>				
	Auf einer Skala von 1-10, wie zufrieden bist du mit deiner jetzigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf?	Work-Life Balance? Zufriedenheit?	Auf einer Skala von 1-10, wie zufrieden bist du mit deiner jetzigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf?	
	Was sind deine Wünsche bezüglich der Vereinbarkeit?	Verbesserungen? Was läuft gut?	Was sind deine Wünsche bezüglich der Vereinbarkeit?	Bezug zur Skalierung: was könnte noch besser werden?
	Was sind deine Wünsche für die	Weiterentwicklung?	Was sind deine Wünsche	Was sind berufliche Ziele

	berufliche Zukunft?	Mehr oder weniger Eingespanntheit im Job?	und Ziele für deine berufliche Zukunft?	und Wünsche für nahe und entfernte Zukunft?
	Was meinst du zur aktuellen Debatte um Vereinbarkeit für Männer?	Was müsste sich in der Gesellschaft ändern, damit die Vereinbarkeit besser gelingen kann?	Wie beurteilst du die Situation für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter in der (DE-)Schweiz?	Es laufen ja immer wieder Debatten in den Medien und Politik bezüglich Vaterschaftsurlaub, Teilzeitarbeit für Männer, usw.
	Hast du noch Tipps für zukünftige Väter, was Vereinbarkeit betrifft?	Tipps? Lessons learned?	Hast du noch Tipps für zukünftige Väter, was Vereinbarkeit betrifft?	Eigene Erfahrungen?
	Ergänzungen zum Schluss?	Offene Fragen?	Hast du noch weitere Anmerkungen oder Fragen?	

### Anhang 3: Themenmatrix

Themengebiet	Fragen aus Leitfaden
1. Teil: Lebenslauf und berufliche Stationen	
Karriere und Vaterschaft	<p><i>Was waren wichtige berufliche Stationen in bisheriger Laufbahn?</i></p> <p><i>Was waren wichtige private Stationen?</i></p> <p><i>Wie hast du dich als Arbeitnehmer und hat sich deine Karriere durch die Vaterschaft verändert?</i></p>
Vereinbarkeit Familie und Beruf aktuelle Stelle	<p><i>Was sind Gründe und Motive für aktuelle Stelle?</i></p> <p><i>Welche speziellen Benefits oder Programme für Vereinbarkeit gibt es?</i></p> <p><i>Welche Vor- und Nachteile bringt deine aktuelle Stelle für Vereinbarkeit?</i></p> <p><i>Wie nimmst du Unterstützung deines Arbeitgebers, Chef und Team für die Vereinbarkeit wahr?</i></p>
2. Teil: Familie	
Aufteilung Familienarbeit	<p><i>Wie habt ihr die Aufteilung der Familienarbeit geregelt?</i></p> <p><i>Wie funktioniert die Betreuung der Kinder?</i></p> <p><i>Gibt es Wünsche bezüglich der Aufteilung?</i></p>
Wertvorstellungen Vaterschaft	<p><i>Wenn du Zeit mit deinem Kind / deinen Kindern verbringst, was ist dabei wichtig, was macht ihr gerne gemeinsam?</i></p> <p><i>Was ist dir als Vater wichtig?</i></p>
3. Teil: Lebenswelt Vater	
Work-Life-Balance	<p><i>Beschreibe deinen Tagesablauf eines normalen Wochentags?</i></p> <p><i>Wann hast du Zeit für dich?</i></p> <p><i>Was machst du und deine Familie am Wochenende?</i></p> <p><i>Wünsche bezüglich Aufteilungen im Alltag?</i></p>
Persönliche Entwicklung durch Vaterschaft	<p><i>Was sind deine wichtigsten Eigenschaften, die du als Vater erlernt hast und die du auch im Beruf nutzen kannst?</i></p>

4. Teil: Abschluss und Wünsche	
Zufriedenheit Vereinbarkeit	<p><i>Auf einer Skala von 1-10, wie zufrieden bist du mit deiner jetzigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf?</i></p> <p><i>Was sind deine Wünsche bezüglich der Vereinbarkeit?</i></p>
Berufliche Ziele	<p><i>Was sind deine Wünsche für die berufliche Zukunft?</i></p>
Gesellschaft	<p><i>Was meinst du zur aktuellen Debatte um Vereinbarkeit für Männer?</i></p> <p><i>Hast du noch Tipps für zukünftige Väter, was Vereinbarkeit betrifft?</i></p> <p><i>Ergänzungen zum Schluss?</i></p>

## Anhang 4: Auszug Datenauswertung

Fragestellung	TN	Zitat	Paraphrase	Generalisierung	Kategorieformulierung	Kategorienummer	Anzahl Kodes	% aller Kodes	Anzahl TN	% aller TN
<b>Teil 1: Lebenslauf und berufliche Stationen</b>						<b>A</b>				
Was waren wichtige berufliche Stationen in bisheriger Laufbahn?	1	Mit 16 bin ich hier angekommen. Und dann habe ich gerade eine Lehre angefangen als Elektroniker. 00:00:43	Nach Ankunft in der Schweiz direkt eine Lehre zum Elektroniker begonnen.	Lehre zum Elektroniker.	Lehre Elektroniker	1	1	2.4	1	25
	1	In Basel mit Matura habe ich das grad gemacht und dann kam das Studium, Fachhochschule. 00:00:59	Nach der Matur begann das Studium an der Fachhochschule.	Nach der Matur zum Studium an der Fachhochschule.	Studium Fachhochschule	2	3	7.1	2	50
	2	Universität Zürich Wirtschaftsinformatik, also weiter zurück bringt es glaub nicht, also jetzt in dem Kontext... 00:07	Studium der Wirtschaftsinformatik an der Universität Zürich.	Universitätsstudium Wirtschaftsinformatik.	Studium Universität	7	4	9.5	2	50
	2	Praktikum dann letztendlich in Leipzig (...) das war noch während dem Studium 00:09	Während dem Studium war in einem Praktikum in Leipzig.	Praktikum während dem Studium.	Praktikum	11	3	7.1	2	50

## 10 Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit:

im Studiengang:

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung des MAS-Studierenden /der MAS-Studierenden

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

.....  
(Ort, Datum)

.....  
(Unterschrift des Verfassers/der Verfasserin)

Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf eine Publikation.

Herausgabeerklärung Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

.....  
(Ort, Datum)

.....  
(Unterschrift der Betreuungsperson)